

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2016/17:158

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

1 Innehåll

| | | |
|-----|---|---|
| 1 | Innehåll | 1 |
| 2 | Förslag till riksdagsbeslut | 1 |
| 3 | En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv | 2 |
| 3.1 | Offentligt anställdas arbetsmiljö | 4 |
| 3.2 | Företagshälsovård åt alla arbetstagare | 4 |
| 3.3 | Lag mot mobbning i arbetslivet | 6 |

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag med avseende på de anställdas arbetsmiljö, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att i samverkan med arbetsmarknadens parter ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas, och detta tillkännager riksdagen 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.

3 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

Vänsterpartiet anser att alla människor har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö och ett arbete som ger möjlighet till utveckling, delaktighet och inflytande. De som arbetar ska kunna avsluta sina arbetsliv med den fysiska och psykiska hälsan i behåll. Det behövs en bra arbetsmiljö för att förbli frisk, produktiv och få en god inkomst under ett helt arbetsliv. Friska arbetsplatser och en god arbetsmiljö är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagens utveckling och för samhällets välbefinnande.

I dag är en god arbetsmiljö inte verklighet för alla på arbetsmarknaden. Arbetsmiljön försämrades snabbt under 1990-talet, sedan i ett långsammare tempo och med en viss återhämtning mot slutet av 00-talet. Men efter 2011 försämrades arbetsmiljön på en del sätt igen, främst för kvinnliga arbetare. Skillnaderna mellan högre tjänstemän och arbetare inklusive kvinnliga lägre tjänstemän fortsätter att öka (LO: Arbetsmiljö 2014 – klass & kön). Samtidigt skiljer sig arbetsvillkoren mellan olika grupper av tjänstemän. Kvinnliga tjänstemän har i dubbelt så hög utsträckning som manliga tjänstemän arbeten med hög anspänning (höga krav och låg kontroll). Kvinnliga tjänstemän drabbas även i högre utsträckning än manliga tjänstemän av arbetsrelaterade besvär (TCO: Tjänstemännens arbetsförhållanden, 2016).

Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbrist i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Allt fler arbetsplatser kännetecknas i dag av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete (arbete som har fått lägre krav på faktisk kompetens, som innehåller låg grad av lärande och hög grad av repetitiva moment), 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. Kraven i arbetslivet ökar samtidigt som det egna inflytandet minskar. Högt

arbetsbelastning, stress och låg bemanning leder till skador, ohälsa och arbetsolyckor, i en del fall med dödlig utgång.

Arbetsmiljöverkets rapport över anmälda arbetsskador under 2015 visar på en fortsatt ökning av arbetssjukdomar, främst orsakade av psykosociala problem. Ökningen är större bland kvinnor än bland män. I Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsorsakade besvär (2014) framgår att nästan var fjärde sysselsatt någon gång under det senaste året upplevt att de har fysiska eller psykiska besvär som orsakats av deras arbete. Jämfört med motsvarande studie år 2012 innebär detta en betydande ökning – framför allt när det gäller besvär orsakade av stress och andra psykiska påfrestningar. Sådana försämringar av arbetsmiljön leder i förlängningen till ökade sjukskrivningar, vilket bekräftas av Försäkringskassans statistik som visar på fortsatt höga sjukskrivningstal. Mest ökar sjukskrivningarna orsakade av psykisk ohälsa, vilka nu utgör den största diagnosgruppen för nybeviljad sjukersättning för både kvinnor och män.

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.

Utvecklingen under den borgerliga regeringen 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.

Den nuvarande regeringen har vidtagit ett antal åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet. Under 2015 tog regeringen, i samråd med arbetsmarknadens parter, fram en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet (skr. 2015/16:80). Strategin pekar ut en riktning för arbetsmiljöarbetet men innehåller också konkreta åtgärder såsom nya uppdrag till Arbetsmiljöverket, två utredningar och inrättande av ett dialogforum med arbetsmarknadens parter. Vid sidan av detta har regeringen, i samarbete med Vänsterpartiet, förstärkt Arbetsmiljöverkets anslag och ökat det statliga bidraget för regionala skyddsombud.

Vänsterpartiet välkomnar regeringens ambitioner på arbetsmiljöområdet. Det är en välbehövlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vi kan dock konstatera att det finns ett behov av att göra mer inom arbetsmiljöområdet, inte minst för att vända utvecklingen av sjuktal och olyckor relaterade till brister i arbetsmiljön. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för en bättre arbetsmiljö.

3.1 Offentligt anställdas arbetsmiljö

Den ekonomiska krisen under 1990-talet ledde till omfattande nedskärningar och personalneddragningar inom den offentliga sektorn. En rapport från Arena Idé visar att kommunsektorn, som andel av arbetsmarknaden, har förlorat cirka 100 000 tjänster sedan 1990 (Arena Idé 2014: Lägre skatter. Mindre personal. Större behov). Samtidigt som personaltätheten i välfärden generellt är lägre i dag än i början av 1990-talet är behovet av de offentliga tjänsterna oförändrat. Färre anställda utför lika mycket, eller mer, arbete än tidigare.

Den låga bemanningen i välfärden påverkar de anställdas arbetsmiljö negativt. Pressade arbetsscheman innebär ökad stress som i sin tur leder till psykiska besvär, belastningsskador och fallolyckor. Många välfärdsarbetare hinner helt enkelt inte med sina arbetsuppgifter och utsätts därmed för stora risker, vilket leder till ohälsa och sjukskrivningar.

De offentligt anställdas försämrade arbetsmiljö har uppmärksammats av Arbetsmiljöverket. Flera av Arbetsmiljöverkets rapporter visar att det finns stora arbetsmiljöproblem inom den offentliga sektorn. Detta bekräftas även av de fackförbund som organiserar arbetstagare inom offentlig verksamhet, såväl arbetare som tjänstemän.

Arbetsmiljöverket har genomfört flera tillsynsprojekt med fokus på offentligt anställdas arbetsmiljö. Vänsterpartiet välkomnar detta men anser att det behövs en mer omfattande utredning i syfte att få en större och mer samlad bild av hur strukturförändringarna inom välfärden påverkat de offentligt anställdas arbetsmiljö. Utredningens resultat kan ge ett värdefullt underlag för framtida diskussioner och beslut som rör offentligt finansierad verksamhet.

Regeringen bör tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag med avseende på de anställdas arbetsmiljö. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Företagshälsovård är en viktig aktör i välfärdssamhället, till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Företagshälsovården ska bidra till att förebygga ohälsa, främja hälsa samt att 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 på sin arbetsplats, en minskning sedan 2013. Detta ska jämföras med slutet av 1980-talet, då närmare 90 procent av arbetstagarna omfattades av företagshälsovård. 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: Arbetsmiljön 2015, rapport 2016:2).

Tillgången till företagshälsovård följer de vanliga klass- och könsgrensarna. 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 kvinnliga arbetare i den privata servicesektorn. Av dessa arbetstagare hade enbart 33 procent tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats (LO: Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden, 2013).

Ett problem, vid sidan av att många arbetsgivare tenderar att bortse från såväl lagstiftning som föreskrifter, är att arbetsgivare ofta saknar kunskap om företagshälsovårdens roll i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet. Alltför många arbetsgivare väljer därför det som blir billigast och tecknar s.k. nollavtal med företagshälsovården, vilket innebär att arbetsgivaren beställer insatser vid behov.

Nollavtalen innebär dels att arbetstagarna i många fall inte känner till att de har tillgång till företagshälsovård, dels att företagshälsovården inte ges förutsättningar att fungera på ett bra sätt. Företagshälsovården lär inte känna arbetsplatsen, kan inte förse de lokala parterna med återkoppling, kan inte medverka i förändringsarbete och kan inte heller reagera på tidiga signaler om arbetsrelaterad ohälsa. Nödvändiga och behövliga arbetsanpassningar blir därmed inte av eftersom företagshälsovården i vissa fall inte har mandat att ta kontakt med arbetsplatsen. Sammantaget urholkas värdet av företagshälsovården.

Vänsterpartiet anser att alla arbetstagare 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 § 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.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkundig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas. 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. Fler kvinnor än män upplever sig mobbade på sin arbetsplats (Arbetsmiljön 2015, rapport 2016:2). Mobbning på jobbet är ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Det leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken 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 lidandet

som mobbningen i arbetslivet innebär så kostar det samhället mångmiljardbelopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader.

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, men arbetsgivaren är alltid ensam ansvarig för att arbetsmiljön inte gör någon sjuk eller att någon råkar ut för en olycka.

Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår en grogrund för mobbning. Det innebär i sin tur en stor risk för att den person som mobbas drabbas av ohälsa och sjukskrivning, med stora kostnader för den enskilda och för samhället som följd.

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 mobbning 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. De nya föreskrifterna innebär en förbättring så till vida 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 välkomnar de nya föreskrifterna men anser, i likhet med flera fackliga organisationer, att de 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 kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

I mars 2014 fattade riksdagen beslut om att regeringen bör återkomma med förslag om hur mobbning och trakasserier i arbetslivet ska minska. Varken den förra eller den nuvarande regeringen har ännu lagt fram några sådana förslag, trots riksdagens tillkännagivande. Det är hög tid att regeringen tar problemet med mobbning i arbetslivet på allvar.

Vänsterpartiet anser att arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs 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.

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.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Daniel Sestrajcic (V)

Christina Høj Larsen (V)

Daniel Riazat (V)

