



Arbetsmiljö och arbetstid

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motioner och lägger regeringens skrivelse till handlingarna. Utskottet hänvisar i huvudsak till pågående arbete.

I skrivelsen redovisar regeringen sin bedömning av Riksrevisionens granskningsrapport En god arbetsmiljö för alla – Statliga insatser inom arbetsmiljöområdet (RiR 2016:23). Motionsyrkandena rör bl.a. vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, frågor om företagshälsovård och arbetstidsförkortning, övertid och delade turer.

I betänkandet finns 11 reservationer (SD, C, V, KD).

Behandlade förslag

Regeringens skrivelse 2016/17:82 Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet.

Två yrkanden i en följdmotion.

37 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2016/17.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	5
Ärendet och dess beredning.....	5
Utskottets överväganden.....	6
Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet	6
Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.	12
Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer.....	15
Företagshälsovård m.m.....	18
Sanktionsavgifter och preskriptionstid m.m.	21
Arbetstidsförkortning och övertid m.m.	23
Arbetstidens förläggning	25
Reservationer	27
1. Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet, punkt 1 (KD).....	27
2. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 2 (SD)	29
3. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (C)	31
4. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (V)	31
5. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (KD)	33
6. Företagshälsovård m.m., punkt 4 (C)	35
7. Företagshälsovård m.m., punkt 4 (V)	36
8. Sanktionsavgifter och preskriptionstid m.m., punkt 5 (SD).....	38
9. Arbetstidsförkortning och övertid m.m., punkt 6 (V)	38
10. Arbetstidens förläggning, punkt 7 (SD).....	45
11. Arbetstidens förläggning, punkt 7 (V).....	46
Särskilda yttranden	48
1. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (M).....	48
2. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (SD)	48
3. Företagshälsovård m.m., punkt 4 (SD)	48
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	50
Skrivelsen.....	50
Följdmotionen	50
Motioner från allmänna motionstiden 2016/17	50

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:895 av Hillevi Larsson m.fl. (S),

2016/17:1695 av Hanna Westerén (S),

2016/17:2758 av Lars Eriksson (S),

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 26 och

2016/17:3608 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 1 och 2 samt

lägger skrivelse 2016/17:82 till handlingarna.

Reservation 1 (KD)

2. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:291 av Jan R Andersson m.fl. (M) yrkande 2,

2016/17:598 av Jamal El-Haj (S),

2016/17:687 av Anna Hagwall (SD),

2016/17:1769 av Richard Jomshof m.fl. (SD) yrkandena 8 och 9 samt

2016/17:1889 av Finn Bengtsson m.fl. (M).

Reservation 2 (SD)

3. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,

2016/17:2734 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) yrkandena 1 och 2,

2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 5,

2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 14,

2016/17:3346 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 13 och

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 25.

Reservation 3 (C)

Reservation 4 (V)

Reservation 5 (KD)

4. Företagshälsovård m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

2016/17:1447 av Finn Bengtsson m.fl. (M),

2016/17:1696 av Veronica Lindholm och Jamal Mouneimne (båda S) yrkande 2 och

2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 4.

Reservation 6 (C)

Reservation 7 (V)

5. Sanktionsavgifter och preskriptionstid m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:767 av Magnus Persson (SD),

2016/17:780 av Magnus Persson (SD),

2016/17:1898 av Leif Nysmed (S) yrkande 1 och

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 11.

Reservation 8 (SD)

6. Arbetstidsförkortning och övertid m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 4–8 samt

2016/17:2616 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkandena 1–3.

Reservation 9 (V)

7. Arbetstidens förläggning

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3,

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5 och

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 3.

Reservation 10 (SD)

Reservation 11 (V)

Stockholm den 20 april 2017

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Annelie Karlsson (S), Jessika Roswall (M), Ann-Christin Ahlberg (S), Sven-Olof Sällström (SD), Niklas Wykman (M), Patrik Björck (S), Marco Venegas (MP), Christian Holm Barenfeld (M), Eva-Lena Jansson (S), Magnus Persson (SD), Fredrik Malm (L), Désirée Pethrus (KD), Magnus Manhammar (S), Erik Andersson (M), Christina Høj Larsen (V) och Fredrik Christensson (C).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I detta ärende behandlar utskottet regeringens skrivelse 2016/17:82 Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet och en följdmotion som har väckts med anledning av skrivelsen.

Den 4 oktober 2016 överlämnade riksdagen Riksrevisionens granskningsrapport En god arbetsmiljö för alla – Statliga insatser inom arbetsmiljöområdet (RiR 2016:23) till regeringen. Regeringen överlämnade den 19 januari 2017 skrivelse 2016/17:82 till riksdagen.

Företrädare från Riksrevisionen informerade om granskningsrapporten vid utskottets sammanträde den 25 oktober 2016.

I ärendet behandlas även 37 motionsyrkanden om arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor från den allmänna motionstiden 2016/17.

En förteckning över förslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.
Jämför reservation 1 (KD).

Riksrevisionens granskningsrapport

Riksrevisionen har i rapporten En god arbetsmiljö för alla – Statliga insatser inom arbetsmiljöområdet (RiR 2016:23) granskat om de statliga arbetsmiljöinsatserna på ett effektivt sätt bidrar till att uppnå en god arbetsmiljö. Granskningen utgår från följande övergripande frågor:

- Har regeringen skapat ändamålsenliga förutsättningar så att Arbetsmiljöverket ska kunna bedriva sin verksamhet effektivt?
- Ger arbetsmiljöstatistiken och analysen av den en tillförlitlig bild av arbetsmiljön och dess utveckling?
- Anpassas Arbetsmiljöverkets föreskrifter fortlöpande till förändringar i arbetsmiljön?
- Anpassas Arbetsmiljöverkets information och kommunikation om arbetsmiljöarbete till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov?
- Kan Arbetsmiljöverkets tillsyn bedrivas på ett mer effektivt sätt?

Granskningen bygger bl.a. på en analys av Arbetsmiljöverkets statistik, granskning av Arbetsmiljöverkets styrdokument och interna rutiner samt deltagande vid arbetsmiljöinspektioner under november och december 2015. Den bygger också på intervjuer med experter på arbetsmiljöområdet, med chefer och medarbetare vid Arbetsmiljöverket samt med företrädare för Regeringskansliet. Riksrevisionen har även gjort en enkätundersökning till samtliga arbetsmiljöinspektörer vid Arbetsmiljöverket under december 2015 – januari 2016.

I rapporten understryker Riksrevisionen att svensk arbetsmiljöpolitik omfattar många aktörer och många olika typer av insatser för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I rapporten belyser Riksrevisionen framför allt de förebyggande insatserna för att åstadkomma en god arbetsmiljö snarare än de reaktiva insatser som sätts in då en skada har skett, t.ex. rättsliga åtgärder eller ersättning till den drabbade. Arbetsskadeförsäkringen ingår därför inte i granskningen och inte heller de rättsliga processerna vid arbetsmiljöbrott eller det nya sanktionssystemet för brott mot arbetsmiljölagen. De långsiktiga effekterna av de statliga insatserna, exempelvis i form av minskad

sjukfrånvaro, analyseras inte och inte heller landstingens verksamhet vid arbetsmedicinska kliniker. Granskningen omfattar inte heller statens påverkan på arbetsmiljön i rollen som arbetsgivare eller upphandlande aktör och den regionala skyddsombudsverksamheten berörs endast översiktligt.

Riksrevisionen framför att regeringens viljeinriktning har blivit tydligare, men att det samtidigt finns en risk för undanträngning av Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete. I den arbetsmiljöstrategi (skr. 2015/16:80) som regeringen beslutade under 2016 riktas många uppdrag till Arbetsmiljöverket. Trots goda intentioner riskerar den stora mängden detaljerade uppdrag att ta resurser från nödvändigt utvecklingsarbete hos Arbetsmiljöverket. För att åstadkomma förbättringar inom de tre prioriterade områden som anges i strategin behöver man enligt Riksrevisionen fortsätta att utveckla arbetsmiljöstatistiken, regelverket, informationen och tillsynen. I dagsläget saknas en löpande utvärdering av arbetsmiljöpolitiken.

När det gäller arbetsmiljöstatistiken konstaterar Riksrevisionen att det är mycket svårt att mäta hälsa. För närvarande används främst anmälningar av arbetsskador och enkätsvar om arbetsmiljö och arbetsorsakade besvär för att få indikatorer på hur svensk arbetsmiljö utvecklas. En osäker koppling mellan anmälda och faktiska arbetsskador och svårigheter att mäta självupplevd arbetsmiljö gör det svårt att veta vilka de stora arbetsmiljöproblemen är, hur de förändras över tid och hur många som drabbas. Riksrevisionen menar att statistiken bör utvecklas för att ge en bättre överblick över förhållandena i arbetsmiljön.

Riksrevisionen konstaterar vidare att arbetsmiljöverkets föreskrifter löpande anpassas till förändringar på arbetsmarknaden och att en större översyn är på gång. I dag finns cirka åttio föreskrifter som i olika avseenden reglerar arbetsmiljön på landets arbetsplatser. Riksrevisionen noterar att arbetsmiljöinspektörerna efterfrågar bättre information i samband med att nya föreskrifter införs.

När det gäller tillsynen konstaterar Riksrevisionen att den är Arbetsmiljöverkets mest resurskrävande verksamhetsdel och att den är prioriterad av regeringen och att nationella projekt som riktas mot specifika branscher eller vissa arbetsmiljöproblem har blivit ett allt större inslag i tillsynsverksamheten.

Riksrevisionen konstaterar att antalet besök på arbetsplatser har minskat med en tredjedel sedan 2011 men betonar samtidigt att det inte enbart utifrån minskningen av antalet besök går att uttala sig om huruvida effekten av tillsynen har påverkats. Det har dock vid granskningen framkommit att de nationella projekten ibland brister i genomförande och att projekten har trängt undan uppföljning av tips och tillsyn som initierats regionalt. Vidare visar granskningen enligt Riksrevisionen att det förekommer att inspektörerna misstänker brott eller oegentligheter som berör en annan myndighets tillsynsområde vid inspektion samtidigt som det saknas rutiner för hur inspektörerna ska agera i en sådan situation.

Mot denna bakgrund rekommenderar Riksrevisionen regeringen att

- säkerställa att Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete inte trängs undan och att det överensstämmer med de prioriteringar som anges i regeringens arbetsmiljöstrategi.

Riksrevisionen rekommenderar Arbetsmiljöverket att

- utveckla arbetsmiljöstatistiken så att den på ett bättre sätt lever upp till kvalitetskraven på överensstämmelse mellan skattningarna och de okända värdena samt jämförbarhet mellan grupper och tidsperioder som ställs på den officiella statistiken
- förbättra informationen till inspektörerna vid införandet av nya och förändrade föreskrifter
- förbättra planeringen och genomförandet av de nationella projekten för att skapa förutsättningar för genomförande av fler inspektioner
- utveckla hanteringen av de tips och anmälningar som kommer in till myndigheten i syfte att underlätta prioriteringen mellan mer eller mindre allvarliga ärenden och för att på ett bättre sätt kunna använda tips som ett underlag för urval av arbetsplatser att inspektera
- utarbeta rutiner för hur inspektörerna ska agera om de misstänker oegentligheter som berör en annan myndighets tillsynsområde.

Skrivelsen

I skrivelse 2016/17:82 välkomnar regeringen Riksrevisionens granskning av de statliga insatserna inom arbetsmiljöområdet och instämmer i Riksrevisionens iakttagelser om styrningen av arbetsmiljöpolitiken. Som Riksrevisionen konstaterar innebär arbetsmiljöstrategi en tydligare viljeinriktning från regeringen samtidigt som antalet regeringsuppdrag kan riskera att tränga undan Arbetsmiljöverkets utvecklingsarbete.

Regeringen instämmer också i huvudsak i Riksrevisionens iakttagelser där rekommendationer riktas till Arbetsmiljöverket. Regeringen delar t.ex. uppfattningen att statistiken kan utvecklas. Det bör enligt regeringen i sammanhanget också beaktas att de olika aktörer som för arbetsskadestatistik har olika uppdrag, ansvar och källor. Det finns också andra möjligheter att få fram kunskap om vilka arbetsmiljöproblem som finns på den svenska arbetsmarknaden, exempelvis genom inspektioner, internationellt arbete och forskning. När det gäller Arbetsmiljöverkets föreskrifter konstaterar regeringen att för att besvara frågan om föreskrifterna fortlöpande anpassas till förändringar i arbetsmiljön kunde det också ha varit relevant att inhämta synpunkter från exempelvis Arbetsmiljöverkets regelavdelning, skyddsombud och direkt från arbetsgivarsidan. Som Riksrevisionen konstaterar har Arbetsmiljöverket utvecklat informationen till och kommunikationen med arbetsgivare och arbetstagare, men det finns också enligt regeringen möjliga utvecklingsområden.

Regeringen avser att följa upp Riskrevisionens rekommendationer i myndighetsdialogen med Arbetsmiljöverket. Riksrevisionens rapport är enligt regeringen ett viktigt underlag vid denna uppföljning.

Regeringen anser att Riksrevisionens granskningsrapport genom skrivelsen är slutbehandlad.

Motionerna

I motion 2016/17:3608 av Désirée Pethrus m.fl. anför Kristdemokraterna att Arbetsmiljöverket bör uppmanas till förbättrade rutiner för mottagande av tips och anmälningar till myndigheten (yrkande 1) samt att en översyn av förutsättningarna för införande av en årlig arbetsmiljödeklaration bör komma till stånd (yrkande 2). Även i en motion 2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. framför partiet att en översyn av förutsättningarna för införande av en årlig arbetsmiljödeklaration bör komma till stånd (yrkande 26).

I motion 2016/17:895 av Hillevi Larsson m.fl. (S) anförts att regeringen i framtiden bör överväga ytterligare satsningar på arbetsmiljöarbetet och vid behov öka antalet arbetsmiljöinspektörer med ILO:s rekommendationer som riktmärke. I motion 2016/17:2758 av Lars Eriksson (S) framförs ett liknande yrkande om att regeringen bör överväga insatser för att nå ILO:s rekommendationer om antalet arbetsmiljöinspektörer. I motion 2016/17:1695 av Hanna Westerén (S) understryks vikten av att prioritera ett ambitiöst och långsiktigt arbetsmiljöarbete.

Utskottets ställningstagande

Den grundläggande frågan som ställs i Riksrevisionens rapport En god arbetsmiljö för alla – Statliga insatser inom arbetsmiljöområdet är om de statliga insatserna inom arbetsmiljöområdet på ett effektivt sätt kan bidra till att en god arbetsmiljö uppnås. Arbetet för en god arbetsmiljö är enligt utskottet en viktig pusselbit för att nå ett väl fungerande arbetsliv i ett bredare perspektiv. Utskottet välkomnar Riksrevisionens granskning och instämmer liksom regeringen i Riksrevisionens iakttagelser om styrningen av arbetsmiljöpolitiken och i huvudsak även i de rekommendationer som riktas till Arbetsmiljöverket.

Regeringen har under mandatperioden ökat resurserna inom arbetsmiljöområdet med ungefär 100 miljoner kronor per år. Dessa satsningar har förstärkt Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag, den regionala skyddsombudsverksamheten, företagshälsovårdens kompetensförsörjning samt arbetslivsforskningen. Regeringen uppger att dessa satsningar har inneburit att Arbetsmiljöverket kunnat rekrytera och utbilda 75 nya arbetsmiljöinspektörer, och fler torde kunna tillkomma i framtiden. För 2017 har ytterligare 25 miljoner kronor tillförts Arbetsmiljöverket för att fortsätta att förstärka myndighetens tillsynsverksamhet i syfte att i större utsträckning motverka osund konkurrens i arbetslivet. Tillsyn av arbetsmiljön är enligt

utskottet viktig för att upprätthålla skyddet för arbetstagarna och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 innebär enligt utskottet en tydligare viljeinriktning och styrning när det gäller arbetsmiljöpolitiken. Arbetsmiljöstrategin innebär krav på konkreta åtgärder inom tre prioriterade områden: nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor, ett hållbart arbetsliv samt psykosocial arbetsmiljö. Arbetet presenterades av regeringen för riksdagen vid förra riksmötet. Utskottet pekade då bl.a. på att de betydande resurser som regeringen tillfört arbetsmiljöområdet kommer att ge goda förutsättningar för att utveckla arbetsmiljöarbetet och på vikten av ett fördjupat trepartsarbete och en löpande uppföljning av arbetsmiljöstrategin (rskr. 2015/16:80, bet. 2015/16:AU8). En ambitiös och framåtsyftande arbetsmiljöpolitik är enligt utskottet nödvändig för att möta utvecklingen på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

I samband med att arbetsmiljöstrategin beslutades tillsatte regeringen två utredningar på arbetsmiljöområdet. Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernare arbetsliv fick i uppdrag att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, analysera ansvarsbestämmelserna och se över skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter (dir. 2016:1). Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö fick i uppdrag att föreslå hur ett nationellt centrum för samling och spridning av kunskap och forskningsresultat om arbetsmiljö samt utvärdering av arbetsmiljöpolitik bör inrättas och utformas (dir. 2016:2). I tilläggsdirektiv fick sistnämnda utredning i uppdrag att föreslå var man långsiktigt bör placera ansvaret för att utveckla och ta fram nya riktlinjer som stöder evidensbaserad praktik för företagshälsovården (dir. 2016:79). Båda utredningarna överlämnade sina betänkanden till regeringen i mars 2017. I betänkandet Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? (SOU 2017:24) föreslås bl.a. en ökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud, och i betänkandet Ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö (SOU 2017:28) föreslås att ett nationellt arbetsmiljöcentrum inrättas vid Stockholms universitet.

Utskottet noterar att Riksrevisionen i sin rapport har konstaterat att uppdraget att bedriva och sammanställa arbetsmiljöforskning i dag ligger utspritt på universitet och högskolor, Arbetsmiljöverket samt Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) som är ett kunskapscentrum för hälso- och sjukvården och ser fram mot beredningen av förslaget om ett nytt arbetsmiljöcentrum där arbetsmiljöforskningen kan samlas. Utskottet instämmer också i Riksrevisionens bedömning att utvecklingen på arbetsmarknaden påverkar det arbetsmiljöarbete som bedrivs på arbetsplatserna och de hälsoproblem som kan följa av arbetet och ser fram mot det kommande beredningsarbetet av ovan nämnda betänkande om ett arbetsliv i förändring och hur det påverkar ansvaret för arbetsmiljön.

Utskottet kan vidare konstatera att regeringen i linje med Riksrevisionens rekommendation varit återhållsam med att ge Arbetsmiljöverket nya uppdrag

i regleringsbrevet för 2017 för att skapa goda förutsättningar att fokusera på befintliga uppdrag, övrig verksamhet och nödvändigt utvecklingsarbete. Utskottet anser att det är viktigt att regeringen följer upp arbetsmiljöstrategins prioriteringar och fortsätter sitt arbete med att bli än mer tydlig i sin styrning av arbetsmiljöpolitiken. Mot den bakgrunden är det enligt utskottet bra att regeringen uppger att den avser göra en översyn av förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket, liksom följdändringar i regleringsbrev och i övrigt följa upp de rekommendationer Riksrevisionen lämnat till Arbetsmiljöverket i den s.k. myndighetsdialogen med Arbetsmiljöverket.

Kristdemokraterna föreslår att Arbetsmiljöverket uppmanas till att införa förbättrade rutiner för mottagande av tips och anmälningar till myndigheten. Utskottet noterar att detta är i linje med en av Riksrevisionens rekommendationer gällande utveckling av hantering av de tips och anmälningar som kommer in till myndigheten och att regeringen har instämt i rekommendationen och uppgett att regeringen kommer att arbeta vidare med frågan.

Kristdemokraterna föreslår också att en översyn sker av förutsättningar för införande av en årlig arbetsmiljödeklaration. Utskottet kan konstatera att det i Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anges att arbetsgivarna ska göra en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och att det ska göras skriftligt om det finns minst tio anställda i verksamheten. Utskottet noterar även att de avsiktsförklaringar som arbetsmarknadens parter tillsammans med regeringen har tecknat för den statliga, den privata och den landstingskommunala sektorn har ett fokus på det viktiga förebyggande arbetet och den arbetsplatsnära rehabiliteringen för att åstadkomma friskare arbetsplatser och höja kvaliteten i välfärden. I de diskussionerna finns också frågan om hur man mer ska kunna använda sig av arbetsmiljöbokslut. Med alla dessa delar på plats och facklig aktiv närvaro på arbetsplatsen har man enligt utskottet grunden för att hantera arbetsmiljöförhållanden och skapa en bra arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket är den myndighet som i första hand bidrar till att verkställa regeringens politik på arbetsmiljöområdet. Utskottet sätter sin tilltro till såväl regeringens förmåga att styra de statliga insatserna inom arbetsmiljöområdet som Arbetsmiljöverkets förmåga att på ett bra sätt genomföra de olika uppdrag som myndigheten har såväl på egen hand som i samverkan med bl.a. andra myndigheter och arbetsmarknadens parter. Riksrevisionens granskningsrapport är enligt utskottet ett viktigt bidrag i arbetet med att följa upp, utvärdera och utveckla en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet.

Mot denna bakgrund finner utskottet inte skäl att föreslå någon åtgärd med anledning av Kristdemokraternas förslag. Motionsförslagen om ökade satsningar på arbetsmiljöarbetet för att bl.a. kunna utöka antalet arbetsmiljöinspektörer får anses vara i huvudsak tillgodosedda genom inriktningen på regeringens arbetsmiljöpolitik. Samtliga motionsyrkanden avstyrks och regeringens skrivelse bör läggas till handlingarna.

Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.
Jämför reservation 2 (SD).

Motionerna

Sverigedemokraterna framhåller i motion 2016/17:1769 av Richard Jomshof m.fl. att det är oacceptabelt att endast ca 45 procent av arbetsgivarna bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2011. Partiet vill därför att uppföljningen av arbetsgivare som bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) fortsatt följs upp årligen (yrkande 8). Vidare framhåller partiet att samtliga arbetsgivare har ett ansvar att bedriva ett fullgott arbetsmiljöarbete (yrkande 9) och arbeta effektivt för att förebygga våld och andra tillbud på arbetsplatser. Det kan handla om kvinnor som utsätts för våld på arbetsplatser där det handlar om att åtgärda en felaktig organisationsstruktur, t.ex. ensamarbete på kvällar.

I motion 2016/17:598 framför Jamal El-Haj (S) att regeringen bör se över behovet av ytterligare lagstiftning om integritet i arbetslivet. Särskilt drogtesternas roll inom arbetsmiljöområdet behöver förtydligas.

I motion 2016/17:291 föreslår Jan Andersson m.fl. (M) att möjligheten att slopa framtida krav på sluten kontanthantering för mindre butiker bör ses över.

Finn Bengtsson m.fl. (M) vill i motion 2016/17:1889 ha en ändring i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen i syfte att i lämpliga delar förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja kränkande särbehandling och s.k. jantelagsmentalitet på våra arbetsplatser.

I motion 2016/17:687 föreslår Anna Hagwall (SD) att det tillsätts en utredning om hur ogynnsamma ljudnivåer påverkar den mentala hälsan.

Utskottets ställningstagande

Sverigedemokraterna tar i sin motion upp frågan om arbetsgivarens ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete. Utskottet anser att det är grundläggande att alla arbetsgivare arbetar systematiskt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att arbetet är en naturlig del i en organisations dagliga verksamhet och sker i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lokala och regionala skyddsombud är en viktig beståndsdel i det arbetet.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren är även skyldig att i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna samt upprätta handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerar bra ska det förbättras. Uppföljningen ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. Den 31 mars 2016 trädde den nya föreskriften för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4) i kraft. Föreskriften stärker enligt utskottet det systematiska arbetsmiljöarbetet med sina förtydliganden, vilket ger en större stadga och bättre förutsättningar att åstadkomma en bättre arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv.

Kraven på arbetsgivarna enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter bildar enligt utskottet en helhet tillsammans med en effektiv tillsyn på arbetsplatsen och ett effektivt sanktionssystem. Med alla dessa delar på plats och facklig närvaro på arbetsplatsen har man, såsom utskottet anför ovan, grunden för att hantera arbetsmiljöförhållanden och för att kunna skapa en bra arbetsmiljö och sund konkurrens i arbetslivet.

Enligt utskottet är regeringens höjda anslag inom arbetsmiljöpolitiken när det t.ex. gäller Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete på arbetsplatserna och antalet arbetsmiljöinspektörer av stor betydelse för att få till stånd ett effektivare arbetsmiljöarbete. Detsamma gäller Arbetsmiljöverkets arbete med att utveckla sin information till och kommunikation med arbetsgivare.

Syftet med det nyligen införda systemet med utökade sanktionsavgifter var att få högre efterlevnad, enklare administration och en snabbare reaktion på och en mer kännbar påföljd av överträdelser än tidigare. Det kan konstateras att antalet beslutade sanktionsavgifter har ökat varje år efter halvårsskiftet 2014 då systemet infördes. Enligt en rapport gjord på uppdrag av Arbetsmiljöverket - Ett utökat system med sanktionsavgifter – en lägesbild - var antalet sanktionsavgiftsärenden 2016 523 jämfört med 313 för 2015. Enligt utskottet tyder resultatet på att det nya sanktionssystemet är, och framför allt kommer att bli, en viktig beståndsdel i en effektivare tillsyn, men att det är för tidigt att utvärdera reformen och ge ett fullödigt svar på om det nya systemet med sanktionsavgifter leder till bättre efterlevnad generellt sett.

När det särskilt gäller Sverigedemokraternas yrkande om årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan utskottet utifrån tillgängliga undersökningar konstatera att långt ifrån alla arbetsgivare lever upp till de uppställda kraven om ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Statistiska centralbyrån (SCB) gör på uppdrag av Arbetsmiljöverket vartannat år undersökningar om arbetsförhållanden inom svenskt arbetsliv. Undersökningen består av både en telefonintervju och en enkät och är ett tillägg till SCB:s arbetskraftsundersökning. Enligt den senaste undersökningen uppger drygt hälften (56 procent) av alla sysselsatta att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:2). Detta är utan tvivel ett underbetyg. Utskottet ställer sig dock tveksamt till att en ändring som innebär att undersökningarna skulle genomföras varje år istället för vartannat år, vilket

verkar vara Sverigedemokraternas förslag, på något genomgripande sätt skulle förbättra efterlevnaden av arbetsmiljöreglerna i detta avseende.

Vad som också talar emot att genomföra undersökningen oftare är att resultaten är tämligen konstanta över tid liksom de problem med en sjunkande svarsfrekvens som alla statistikproducenter numera måste förhålla sig till. Utskottet noterar i sammanhanget att Arbetsmiljöverket även har genomfört undersökningar där man frågat arbetsgivarna själva om tillämpningen av systematiskt arbetsmiljöarbete. Resultaten pekar sammantaget på en bättre efterlevnad jämfört med ovan nämnda undersökning där arbetstagare tillfrågats (se t.ex. Arbetsmiljöverket, Analysrapport 2013:1). Enligt uppgifter från myndigheten kommer en ny rapport i serien att publiceras inom den närmsta tiden.

När det gäller motionsyrkandet om att se över ytterligare lagstiftning om personlig integritet i arbetslivet kan utskottet konstatera att frågan om registerutdrag i arbetslivet nyligen har utretts (SOU 2014:48), liksom några år tidigare frågan om bl.a. drogtester av utredningen om integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). Utskottet delar motionärens uppfattning att skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet är en viktig fråga men då utredningarnas förslag för närvarande bereds inom Regeringskansliet bör inte det arbetet föregripas.

Även när det gäller frågan om en översyn av möjligheten att slopa krav på slutan kontanthantering för mindre butiker i landsbygden kan utskottet konstatera att regeringen uppmärksammat frågan i ett utredningsdirektiv (2015:73) – En sammanhållen politik för Sveriges landsbygder – som beslutades den 25 juni 2015. I sitt slutbetänkande (SOU 2017:1) lägger utredningen förslag som syftar till att säkra tillgången till bl.a. betaltjänster för företag och föreningar. Utskottet utgår från att arbetsmiljöaspekterna beaktas när betänkandet bereds.

När det gäller förslaget om att förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja kränkande särbehandling m.m. vill utskottet peka på bestämmelserna i arbetsmiljölagen om arbetsgivares skyldighet att bedriva ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete. Det omfattar även arbete för att motverka kränkande särbehandling. Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö ger också rättsliga förutsättningar att ställa krav i syfte att förebygga bl.a. olika slag av kränkningar. Utskottet menar att de nya föreskrifterna tydliggör och underlättar arbetsgivarens ansvar att förebygga kränkande särbehandling i arbetslivet. Diskrimineringslagen ställer också krav på att arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier. Dessa riktlinjer och rutiner ska följas upp och utvärderas på samma sätt som gäller för det övriga arbetet med aktiva åtgärder.

Det finns således ett brett regelverk med tydliga krav på arbetsgivarna för att motverka kränkande särbehandling, och flera delar av regelverket har nyligen trätt i kraft. Utskottets uppfattning är därmed att det inte finns skäl att nu ändra lagstiftning eller föreskrifter såsom föreslås.

När det avslutningsvis gäller att motverka ogynnsamma ljudnivåer eller buller kan utskottet konstatera att det finns föreskrifter från Arbetsmiljöverket som gäller för verksamhet där någon utsätts för buller i arbetet (AFS 2005:16). De kompletterar och preciserar föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete bl.a. när det gäller undersökning och riskbedömning. Kunskapsbrist om hur vi påverkas av buller torde enligt utskottet inte vara huvudproblemet utan snarare brister i spridning av den kunskap och forskningsresultat om arbetsmiljö och buller som redan existerar. Utskottet ser mot den bakgrunden fram mot beredning av det förslag om ett nationellt centrum för samling och spridning av kunskap och forskningsresultat om arbetsmiljö och för utvärdering av arbetsmiljöpolitik som nyligen lämnats till regeringen.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

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

Motionerna

Solveig Zander m.fl. (C) föreslår i motion 2016/17:2971 att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att tillsammans med berörda parter se över de ökade sjukskrivningarna bl.a. mot bakgrund av att kvinnor i dag står för en betydande del av sjuktagen (yrkande 5).

Ali Esbati m.fl. (V) föreslår i motion 2016/17:158 att regeringen tillsätter en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag med avseende på de anställdas arbetsmiljö (yrkande 1).

Emma Henriksson m.fl. (KD) understryker i motion 2016/17:3305 vikten av förbättrad arbetsmiljö för vårdpersonal (yrkande 14) genom att bl.a. komma till rätta med vårdpersonalens administrativa börda och dess påverkan på arbetsmiljön.

I motion 2016/17:3346 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) föreslås att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utveckla verktyg för arbetsgivare att kartlägga om och hur kvinnor och män exponeras i olika grad på arbetsplatsen som riskfaktor för sjukskrivning (yrkande 13). Motsvarande förslag finns i motion 2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) (yrkande 25).

I motion 2016/17:2734 föreslår Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) att staten stimulerar arbetsmiljörelaterade innovationer inom den offentliga

sektorn och kvinnodominerande yrken (yrkande 1) samt att förutsättningarna för att ytterligare finansiera forskning med fokus inom dessa områden ses över (yrkande 2).

Utskottets ställningstagande

I ett antal motioner pekas på behovet av att se över satsningar på arbetsmiljö och forskning mot bakgrund av förhållanden på arbetsmarknaden där kvinnor står för de största sjuktalen eller är de som i störst utsträckning drabbas av konsekvenser av personalnedskärningar.

Utskottet ser med fortsatt oro på att kvinnors sjukskrivningar ökar och att fler kvinnor blir sjuka av sitt jobb. Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning med olika uppgifter och utsätts därför för olika risker i jobbet. Utskottet uppmärksammar att det i regeringens arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 understryks att de åtgärder som vidtas i samband med strategin ska ha ett genusperspektiv. Regeringen anger en tydlig målnivå för sjukpenningtalet i syfte att bryta uppgången av sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron, mätt som sjukpenningtal, ska uppgå till högst 9,0 dagar vid utgången av 2020. Utskottet delar den målsättningen och kan konstatera att kommun- och landstingssektorn, där sjuktalen är högst, är kraftigt kvinnodominerad. Nästan 80 procent av dem som arbetar där är kvinnor. De mest kvinnodominerade yrkena är undersköterska och sjukvårdsbiträde med 93 procent kvinnor.

Arbetsmiljöverket fick 2016 i uppdrag att vidareutveckla det uppdrag myndigheten haft sedan 2011 om särskilda förebyggande insatser för kvinnors arbetsmiljö. Den 8 mars 2017 överlämnade Arbetsmiljöverket en rapport om särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete till regeringen. I rapporten belyser Arbetsmiljöverket frågan om varför kvinnors sjuktal ökar och vad som behöver göras för att förhindra att kvinnor blir sjuka av jobbet. Rapporten visar att det förebyggande arbetsmiljöarbetet är sämre i verksamheter där kvinnor är i majoritet. Arbetsmiljöverkets slutsats är att det krävs större förändringar än vad som hittills skett på arbetsplatserna vad gäller styrning, ledningsorganisering och fördelning av resurser – i synnerhet inom kvinnodominerade sektorer. Arbetsmiljöverkets rapport pekar även på att skillnaderna i arbetsmiljö och ohälsa mellan kvinnor och män inte har biologiska orsaker. När kvinnor och män har samma arbetsuppgifter drabbas de som regel av samma besvär. I stället beror det på att arbetet är organiserat på olika sätt och att fördelningen av resurser ser olika ut.

Utskottet välkomnar Arbetsmiljöverkets rapport då det är angeläget att den ojämförbara arbetsmiljön och betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom kvinnodominerade yrken synliggörs. Utskottet utgår från att detta underlag kommer att bidra till ett än mer intensifierat och konkret arbete för att förebygga att fler människor, kvinnor och män drabbas av ohälsa på grund av sina arbeten. Det måste till ett ökat engagemang och en större samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagar, företagshälsovård och myndigheter.

Särskilt välfärdssektorn bär ett stort ansvar för att inte kvinnor ska bli sjuka på sina jobb.

I regleringsbrevet för Arbetsmiljöverket för 2017 lyfter regeringen fram att forskningen pekar på att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män, större hälsoproblem och att de lämnar arbetslivet tidigare än män samt att det finns olikheter i hur män och kvinnor påverkas av faktorer i arbetsmiljön. Utskottet noterar att Arbetsmiljöverket mot bakgrund av dessa konstateranden fått i uppdrag att genomföra en förstudie för att analysera möjligheten att ta fram urvalskriterier för tillsyn med fokus på att synliggöra eventuella branscher och arbetsställen där det finns ett tidigt utträde som i rimlig grad kan relateras till arbetsmiljöfaktorer. Uppdraget ska redovisas i samband med årsredovisningen för 2017. Utskottet ser fram emot att ta del av resultatet av den förstudien och förutsätter att nödvändiga konkreta åtgärder vidtas av såväl regeringen som Arbetsmiljöverket för att förbättra arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken och sektorer.

Som ett led i att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden har regeringen satt arbetsmiljöfrågorna i fokus. Utskottet välkomnar den inriktningen som inneburit långsiktigt förstärkta resurser till Arbetsmiljöverket och en politik som blivit tydligare. Enligt utskottets mening har de ökade resurserna till Arbetsmiljöverket stor betydelse för ett effektivt och förebyggande arbetsmiljöarbete. Fler arbetsmiljöinspektörer genererar fler inspektioner på landets arbetsplatser, vilket i sin tur medför en bättre kunskap om och efterlevnad av arbetsmiljöregelverket.

Det arbete som bedrivits i det dialogforum för arbetsmiljöfrågor som regeringen inrättade 2016 har varit och är också en viktig kugge för en bättre arbetsmiljö. Utskottet noterar att parterna i augusti 2016 presenterade en partsgemensam avsiktsförklaring för respektive sektor i syfte att nå friskare arbetsplatser och att regeringen i mars 2017 tog initiativ till ett trepartsarbete – Samling för friskare arbetsplatser – under ledning av socialförsäkringsministern. Utskottet välkomnar detta arbete som syftar till att skapa friska arbetsplatser och minskad sjukfrånvaro.

De nya föreskrifterna från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö är ett viktigt verktyg i det förebyggande arbetet för att motverka en dålig arbetsmiljö och i stället främja välbefinnande och en modern arbetsorganisation enligt utskottet. Utskottet förväntar sig att de nya föreskrifterna ska bidra till att skapa ökad medvetenhet i arbetslivet om sambanden mellan arbetsmiljö och hälsa och vikten av att ha ett genusperspektiv i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även dålig arbetsmiljö på grund av osäkra och kortvariga jobb utan inflytande är något som bör genomlysas och vid behov åtgärdas enligt utskottet. Den bild utskottet fått är att föreskrifterna sätter ett helt annat fokus på brister i arbetsmiljön än vad som varit fallet tidigare. Enligt en undersökning av tidskriften Du & Jobbet i februari 2017, Stress och belastning bakom vart tredje krav, hade Arbetsmiljöverket hänvisat till de nya föreskrifterna i fler än vart tredje inspektionsmeddelande.

I en motion föreslås att staten ska stimulera arbetsmiljörelaterade innovationer inom den offentliga sektorn och i kvinnodominerade yrken samt att förutsättningarna för att ytterligare finansiera forskningen inom dessa områden ses över. Utskottet delar motionärernas uppfattning att detta är en mycket viktig fråga och kan konstatera att regeringen gett ett ökat fokus på arbetsmiljön i den forskningspolitiska propositionen (prop. 2016/17:50 Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft). Områden som ska specialstuderas handlar om bl.a. arbetsrelaterad ohälsa, sjukfrånvaro och arbetsmiljöns hälsoeffekter.

Vidare kan nämnas att de tillfälliga medel som regeringen avsatt för arbetslivsforskning för åren 2015–2018 har fördelats mellan Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) och Arbetsmiljöverket. Forte gjorde t.ex. under hösten 2015 en förstudie inför utlysning av forskningsmedel rörande arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer och beviljade 38 miljoner kronor till forskning om arbetsmiljön i kvinnodominerade miljöer 2016.

När det gäller behovet av en aktör som kan samla in och analysera forskningen och göra den tillgänglig för såväl beslutsfattare på olika nivåer som de som i det dagliga arbetsmiljöarbetet stöter på problem eller ser nya möjligheter, kan utskottet återigen hänvisa till att förslag helt nyligen presenterats om att inrätta ett arbetsmiljöcentrum (SOU 2017:28). Det är utskottets uppfattning att en arbetsplats som genomsyras av ett bra arbetsmiljöarbete också är en innovativ miljö som genererar en bättre hälsa och ökad produktivitet. Relevant forskning kan bidra till en sådan utveckling och att regeringens och andra aktörers arbete för att uppnå detta mål går i rätt riktning. Utskottet ser fram emot att följa beredningen av utredningens förslag.

Utskottet kan avslutningsvis notera att när det gäller nytänkande och innovation rent allmänt så torde Sverige redan ligga långt framme. Varje år presenterar t.ex. affärstidningen Bloomberg ett index som ska mäta innovation i olika länder. I år ligger Sverige på en hedrande andra plats. Det är utskottets förhoppning att denna lust till nytänkande även kan komma arbetsmiljörelaterade innovationer till del.

Med det som anförts ovan avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Företagshälsovård m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 6 (C) och 7 (V) samt särskilt yttrande 3 (SD).

Motionerna

Solveig Zander m.fl. (C) föreslår i motion 2016/17:2971 att regeringen ser över möjligheterna att ge mer stöd och hjälp till arbetsgivarna så att de lättare

kan medverka till den anställdes återgång till arbete (yrkande 4). Detta kan ske genom företagshälsovården eller motsvarande.

Ali Esbati m.fl. (V) föreslår i motion 2016/17:158 att regeringen i samverkan med arbetsmarknadens parter ser över möjligheten att skapa en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkundig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare (yrkande 2).

Veronica Lindholm och Jamal Mouneimne (båda S) föreslår i motion 2016/17:1696 att arbetsmarknadens parter ges inflytande i företagshälsovården genom att finnas med i styrelserna (yrkande 2).

Finn Bengtsson m.fl. (M) vill i motion 2016/17:1447 att regeringen utvecklar företagshälsovården bl.a. genom en ny organisation som samfinansieras av staten och arbetsmarknadens parter och som främjar förebyggande åtgärder och utökade möjligheter till arbetsplatsinriktad rehabilitering och en företagsläkarutbildning som inkluderar arbetsplats- och arbetsmiljöfrågor samt arbetslivsinriktad forskning.

Utskottets ställningstagande

I ett par motioner, bl.a. från Centerpartiet, föreslås olika åtgärder för att stärka företagshälsovårdens roll i såväl det förebyggande som i det rehabiliterande arbetet. Utskottet noterar inledningsvis att arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen ska se till att de anställda har tillgång till den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. Företagshälsovården ska vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska också särskilt arbeta med att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete beskrivs företagshälsovården som en sammanhållen resurs med bred kunskap inom medicin, ergonomi, teknik, beteendevetenskap och arbetsorganisation. Enligt samma föreskrift ska arbetsgivare anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna organisationen 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. De nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö bidrar också till att stärka arbetet med att motverka sociala och organisatoriska arbetsmiljörisiker och bidrar till ansvaret tydliggörs i dessa frågor.

Det finns alltså tydliga lagstadgade krav på arbetsgivaren när det gäller tillhandahållandet av företagshälsovård. Företagshälsovårdens arbete är enligt utskottet en mycket viktig beståndsdel i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och för att underlätta återgång i arbetet. Utskottet vill understryka vikten av att ha ett arbetsplatsnära förebyggande systematiskt arbete för att motverka arbetsmiljörisiker och därmed möjliggöra ett längre och friskare arbetsliv.

I anslutning till att förslaget om hälsoväxling (Ds 2016:8) remitterades våren 2016 erbjöd regeringen parterna på arbetsmarknaden möjlighet att i stället komma överens om lösningar som på ett trovärdigt sätt minskar sjukfrånvaron. Parterna har inkommit med en för respektive sektor partsgemensam avsiktsförklaring. Utskottet välkomnar att det i vissa av dessa avsiktsförklaringar finns åtgärder för en stärkt företagshälsovård. Utskottet ser fram emot en uppföljning av detta arbete och dess effekter på sjukfrånvaron.

Som tidigare nämnts tog regeringen i mars 2017 initiativ till ett trepartsarbete under ledning av socialförsäkringsministern benämnt Samling för friskare arbetsplatser. Projektet innebär regelbundna träffar med arbetsmarknadens parter för att följa upp pågående, planerade och kommande åtgärder för att tillsammans skapa friskare arbetsplatser och minskad sjukfrånvaro. Det är viktigt att parterna tar ett särskilt ansvar enligt utskottet eftersom hälsoproblemen i arbetslivet både förebyggs och löses bäst på de aktuella arbetsplatserna. Utskottet noterar när det gäller arbetet på den landstingskommunala sidan har frågan om att nyttja företagshälsovården mer förebyggande lyfts i det pågående arbetet och dialogen mellan berörda parter.

När det i övrigt gäller att stärka och utöka den i dag befintliga företagshälsovården noterar utskottet att Socialstyrelsen 2016 genomförde en förstudie om hur företagshälsovårdens kompetensförsörjning kan stödjas inom ramen för de särskilda medel som regeringen avsatt. I juni samma år kom Socialstyrelsen med förslag syftande till att fler läkare ska utbilda sig inom specialiteten arbetsmedicin. Regeringen har även initierat ett uppdrag till Stiftelsen Arbetslivsforum för att stärka kompetensförsörjningen inom företagshälsovården.

Utskottet vill även lyfta fram den forskning som kommer tillstånd genom att Forte finansierar forskning och metodutveckling inom företagshälsovården. I regleringsbrevet för Forte för 2017 ges Forte i uppdrag av regeringen att bl.a. sammanställa och kommunicera forskningsresultat och kunskap gällande förebyggande och rehabiliterande insatser inom företagshälsovårdsområdet. En viktig del i detta arbete är att stödja utvecklingen av nationellt evidensbaserade riktlinjer för företagshälsovården. Uppdraget ska genomföras i samverkan med partnerskap med företagshälsor i Sverige, arbetsgivare och arbetstagare och avrapporteras i myndighetens årsredovisning för 2017.

Karolinska Institutet bedriver ett tidsbegränsat programstöd för att ta fram riktlinjer för att stödja evidensbaserad praktik för företagshälsovården. Branschorganisationen Sveriges Företagshälsor har sedan många år en fastlagd inriktning att arbeta för bl.a. kompetensförsörjning och utbildningsfrågor för branschens medarbetare samt en stärkt roll för företagshälsovården i bl.a. sjukskrivningsprocessen. En länk mellan forskning och praktik bedrivs även av Kompetenscentret för företagshälsa – en forskning som finansieras av Forte och AFA försäkring. Vidare bedrivs forskning kopplad till utbildningar för företagshälsovårdspersonal på olika lärosäten, bl.a. vid Kungliga Tekniska högskolan KTH. En gemensam ambition i detta

arbete är att utveckla och sprida kunskap om företagshälsovård som kommer till praktisk nytta och att göra företagshälsovården konkurrenskraftig genom att bidra till affärsnytta.

Utskottet noterar att Utredningen om nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö tilläggsuppdrag (dir 2016:79) om att överväga olika alternativ och föreslå var man långsiktigt bör placera ansvaret för att utveckla och ta fram nya riktlinjer som stöder evidensbaserad praktik för företagshälsovården. Utskottet ser fram mot beredning av förslagen i utredningens betänkande Ett nationellt centrum för kunskap och utvärdering av arbetsmiljö (SOU 2017:28).

Utskottet konstaterar med tillfredsställelse att ett brett arbete pågår hos en mängd aktörer och intressenter för att stärka företagshälsovården och effektivisera dess arbete inom ramen för dess nuvarande form. Med hänvisning till det ovan anförda finner utskottet inte skäl att föreslå några initiativ från riksdagens sida med anledning av motionsyrkandena som därmed avstyrks.

Sanktionsavgifter och preskriptionstid m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 8 (SD).

Motionerna

Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) föreslår i motion 2016/17:2511 att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott utökas till minst det dubbla, dvs. fyra år för normalgraden och tio år för grova brott (yrkande 11). Magnus Persson (SD) framför i motion 2016/17:780 ett identiskt motionsyrkande.

Leif Nysmed (S) påpekar på att det i dag är problem med att driva in sanktionsavgifter från utländska företag som brutit mot Arbetsmiljöverkets regelverk och föreslår i motion 2016/17:1898 att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att driva in sanktionsavgifter från samtliga aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Bilateral avtal inom EU bör därför skrivas anför motionären.

Magnus Persson (SD) föreslår i motion 2016/17:767 att det införs krav på rapportering vid olyckor inom utländska företag verksamma i Sverige. Det saknas idag krav på att rapportera dödsolyckor bland anställda i utländska företag anför motionären.

Utskottets ställningstagande

Sverigedemokraterna har yrkat att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott utökas. Utskottet kan inledningsvis konstatera att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott följer de allmänna preskriptionstiderna i brottsbalken och beror på straffskalan för brottet – ju strängare straffskala, desto längre preskriptionstid. Utskottet anser att det är angeläget att arbetsmiljöbrott i likhet med andra allvarliga brott inte preskriberas. Det är därför angeläget att polis och åklagare har den organisation och de resurser som krävs för att utreda misstänkt brottslighet inom de tidsramar som lagen stipulerar och att utredningar om arbetsmiljöbrott ges hög prioritet trots sin komplexitet. Utskottet har vid tidigare riksmöten, som svar på ett identiskt yrkande, kunnat konstatera att åklagare och polis organiserat om sin verksamhet för att bli mer effektiva t.ex. genom att Åklagarmyndigheten 2009 centralt samlat kompetensen om arbetsmiljöbrott i syfte att skapa en effektivare verksamhet samt 2015 inrättat särskilda enheter för arbetsmiljöbrott på regional nivå inom Polismyndigheten. Nämnade organisationsförändring har enligt vad utskottet erfar gett resultat. I dag lagförs betydligt fler ärenden gällande arbetsmiljöbrott än tidigare. Samtidigt har antalet anmälningar om arbetsmiljöbrott 2015, och då främst vållande till kroppskada, ökat enligt statistik från Brottsförebyggande rådet. Det är utskottets förhoppning att den trenden kan brytas genom ett mer effektivt förbyggande arbetsmiljöarbete och ett alltmer effektivt arbete av polis och åklagare.

I en motion påpekas att det i dag är problem med att driva in sanktionsavgifter från utländska företag som bryter mot Arbetsmiljöverkets regelverk – ett problem som enligt motionären bör mötas med bilaterala avtal inom EU. Utskottet noterar att riksdagen nyligen beslutat om ny lagstiftning om ömsesidigt bistånd med indrivning av vissa administrativa sanktionsavgifter, med ikraftträdande den 1 januari 2017, som syftar till att lösa just det problemet (prop. 2016/17:26, bet. 2016/17:SkU12 och rskr. 2016/17:88). Utskottet noterar att lagändringen syftar till att bidra till ordning och reda på arbetsmarknaden och motverka osund konkurrens.

När det slutligen gäller krav på rapportering vid allvarliga arbetsplatsolyckor inom utländska företag verksamma i vårt land kan utskottet konstatera att arbetsmiljölagen och dess föreskrifter redan omfattar krav på anmälan vid allvarliga arbetsplatsolyckor som dödsolyckor. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över arbetsmiljölagstiftningen – en tillsyn som främst riktas mot de verksamheter där riskerna för ohälsa och olycksfall är störst.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Arbetstidsförkortning och övertid m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 9 (V).

Motionerna

Ali Esbati m.fl. (V) föreslår i motion 2016/17:810 att regeringen tillsätter en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning (yrkande 1). Vänsterpartiet anser vidare att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år (yrkande 4). I motionen anförs vidare att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn (yrkande 5). I motionen ställs även krav på att 13 § arbetstidslagen 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 (yrkande 6). Vidare föreslås i motionen att arbetstidslagen ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, då den anställda förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska vara betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete (yrkande 7). Det föreslås också att arbetstidslagen ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetar mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (yrkande 8).

Carl Schlyter m.fl. (MP) föreslår i motion 2016/17:2616 en översyn om hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan (yrkande 1). Motionärerna föreslår även att man utreder en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet (yrkande 2). Med utgångspunkten att en jämnare fördelning av lönearbete, fri tid och konsumtionsutrymme är en nyckel till en hållbar ekonomi föreslår motionärerna även att det utreds hur man ska ta steg mot kortare normalarbetstid än 35 timmar i veckan (yrkande 3).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Den tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till och vad som gäller för nattvila m.m. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser enligt vad

som anges i 3 § arbetstidslagen. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser med stöd av lokala kollektivavtal. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

I likhet med vad utskottet framhållit tidigare (senast i bet. 2015/16:AU7 s. 27 f.) bör utgångspunkten vara att den typ av frågor som väckts under denna rubrik så långt möjligt bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt, och det ligger i modellens natur att det i första hand är parterna som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal. Detta gäller särskilt frågor av aktuellt slag eftersom arbetstidslagens regler i stor utsträckning ersatts av regler i kollektivavtal. Det är således utskottets uppfattning att det är arbetsmarknadens parter som i första hand bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar eller skärpta regler avseende arbetstidslagens bestämmelser om övertid, mertid m.m. När det gäller t.ex. partsarbete för ökad sysselsättningsgrad pågår sådant arbete inom kommuner och landsting. Nästan sex av tio kommuner och tre av fyra landsting har fattat beslut om rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad 2016.

Utskottet kan notera att arbetsgivarna genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fått ett tydligare ansvar för personalens arbetsbelastning och för att arbetstiderna inte ska leda till ohälsa. Partsmodellen liksom Arbetsmiljöverket har med andra ord fått ett skarpare verktyg att arbeta med för att uppnå en förbättrad arbetsmiljö. Utskottet kan konstatera att redan ett år efter ikraftträdandet används dessa föreskrifter flitigt av både skyddsombud och Arbetsmiljöverkets inspektörer. Det förtjänar dock att understrykas att det är viktigt att regeringen och Arbetsmiljöverket även framöver är vaksamma på riskerna för ohälsa m.m. på grund av ogynnsamma och/eller långa arbetstider. Särskild vaksamhet är enligt utskottet påkallad för de arbetstagare som har en särskilt utsatt position på arbetsmarknaden dvs. främst de förhållanden som gäller för de arbetstagare som befinner sig på de delar av arbetsmarknaden som inte täcks av kollektivavtal och facklig närvaro på arbetsplatsen.

Avslutningsvis vill utskottet även uppmärksamma de resurstillskott som tillförts kommuner och landsting om 10 miljarder kronor i budgeten för 2017. Enligt utskottet är ökad bemanning en av flera viktiga vägar att gå för att uppnå en bättre arbetsmiljö. Det förhållande som nu råder i Sverige, dvs. att sysselsättningen ökar och arbetslösheten minskar, är enligt utskottet ett gyllene tillfälle att i alla verksamheter höja ambitionerna för en bra arbetsmiljöorganisation inbegripet en nära samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed ett för framtiden hållbart och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Arbetstidens förläggning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 10 (SD) och 11 (V).

Motionerna

Sverigedemokraterna uppmärksammar i motion 2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (SD) att delade turer, där personalen tvingas till långa ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som är ganska vanligt inom den offentliga sektorn. Partiet anser att de ofrivilligt delade turerna bör avskaffas (yrkande 3) eftersom det är uppenbart att varken kommunerna eller landstingen förmår lösa problemen. Ett liknande yrkande framförs i motion 2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) (yrkande 5).

Ali Esbati m.fl. föreslår i motion 2016/17:810 (V) att regeringen tillsätter en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning (yrkande 3).

Utskottets ställningstagande

Sverigedemokraterna har i två motioner tagit upp problemet med delade arbetspass. Utskottet har behandlat frågor om s.k. delade turer vid tidigare riksmöten senast i betänkande 2015/16:AU7 s. 27 f. I likhet med tidigare anser utskottet att frågan om hur företeelsen med uppdelade dagar bör regleras inte är helt enkel. Utgångspunkten bör dock vara att den här typen av frågor är något som bör hanteras av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal. Mot bakgrund av de höga ohälsotalen på arbetsmarknaden och regeringens högt ställda ambition för att minska antalet sjukskrivningar utgår utskottet vidare från att regeringen noga följer utvecklingen på arbetsmarknaden när det gäller de personer som har en svag förankring på arbetsmarknaden. Detta gäller t.ex. de arbetstagare, ofta kvinnor, som har s.k. delade turer med en uppdelad arbetsdag med några håltimmar emellan.

I Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt från 2016 Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterat utfall konstateras bl.a. att fler kvinnor arbetar skift och oftare har delade turer, kort dygnsvila och scheman som innebär att arbetstiderna planeras för kortare perioder på fem till tio veckor. Skiftarbete ökar risken för sömnstörningar, typ 2-diabetes, ryggbesvär och stroke. Mot denna bakgrund välkomnar utskottet att regeringen genom regleringsbrevet för 2016 gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att, i samråd med arbetsmarknadens parter, ta fram en vägledning om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Uppdraget ska redovisas till

Regeringskansliet i samband med årsredovisning för 2017. Myndigheten har även fått i uppdrag att genomföra en särskild tillsynsatsning av arbetsmiljön inom äldreomsorgen inklusive hemtjänsten med särskilt fokus på psykosocial arbetsmiljö, stress samt arbetstagarnas möjligheter till inflytande och deltagande. Tillsynsatsningen ska särskilt beakta ett genusperspektiv. Arbetsmiljöverket ska beträffande detta uppdrag lämna en delrapport till Regeringskansliet vid samma tidpunkt som ovan och slutredovisa uppdraget i samband med årsredovisningen för 2018.

Utskottet känner sig vidare förvissat om att Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö kommer att bli ett mycket värdefullt verktyg i arbetet med t.ex. delade turer ur ett arbetsmiljöperspektiv. Systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete med stöd av de nya föreskrifterna om organisation och närmare granskning av hur arbetet är organiserat och vilka effekter de får för verksamhet och arbetstagares välbefinnande är viktiga pusselbitar för ett hållbart arbetsliv.

Vänsterpartiet har framfört att man vill se en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Som tidigare vill utskottet betona att arbetstidslagen ger parterna möjlighet att i stor utsträckning själva reglera arbetstidsfrågor och anpassa dem till de särskilda förhållanden som råder inom aktuell sektor eller bransch. Det gäller även denna fråga.

Utskottet kan konstatera att arbetslivet, särskilt inom tjänstesektorn, går i riktning mot mer flexibilitet både när det gäller arbetstid, arbetsordning och arbetsplatsanknytning. Det ovan nämnda regeringsuppdraget till Arbetsmiljöverket 2016 att i samråd med arbetsmarknadens parter ta fram en vägledning med ett genusperspektiv om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv framstår mot bakgrund av en sådan utveckling som särskilt angelägen. Utskottet ser fram emot resultatet av det arbetet och vill i sammanhanget uppmärksamma att även föräldrars möjlighet att kombinera ansvar för barn och hem med arbete i ett alltmer gränslöst arbetsliv är en viktig aspekt i det arbetet. Enligt föräldraledighetslagen ska som huvudregel ledigheten förläggas enligt arbetstagarens önskemål, om så kan ske utan påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Mot bakgrund av vad som anförts ovan avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Reservationer

1. Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet, punkt 1 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 26 och
2016/17:3608 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 1 och 2,
avslår motionerna
2016/17:895 av Hillevi Larsson m.fl. (S),
2016/17:1695 av Hanna Westerén (S) och
2016/17:2758 av Lars Eriksson (S) samt
lägger skrivelse 2016/17:82 till handlingarna.

Ställningstagande

Riksrevisionen har granskat om de statliga arbetsmiljöinsatserna på ett effektivt sätt bidrar till att en god arbetsmiljö kan uppnås. Arbetsmiljön på våra arbetsplatser har under 2000-talet enligt flera indikatorer förbättrats. Sett över en längre tidsperiod har t.ex. dödsolyckorna, den yttersta konsekvensen av dålig arbetsmiljö, minskat kraftigt. Riksrevisionen påvisar hur vi gått från omkring 400 dödsolyckor på 1950-talet till att i dag sällan överstiga 50 per år. Utvecklingen i närtid 1998–2014 är också positiv med en sänkning från ca 70 till ca 50 dödsfall per år. Det är betydligt vanligare med dödsolyckor bland egenföretagare än arbetstagare. Målsättningen i regeringens arbetsmiljöstrategi är en nollvision, precis som alliansregeringen också strävade mot en nollsiffra. Ett fokus på nationella projekt där myndigheten kraftsamlar mot särskilt riskutsatta delar av arbetsmarknaden. Riksrevisionens granskning visar hur projekten tar mycket tid i anspråk och genomförs irreguljärt med tidskrokar. Träffsäkerheten i projekten ifrågasätts också.

Riksrevisionen ger flera rekommendationer till myndigheten. Kristdemokraterna vill särskilt lyfta fram hanteringen av tips och anmälningar. Att döma av granskningen hanteras tips och anmälningar på ett sätt som missar den potential nordiska grannländer kan uppvisa. Norges motsvarande myndighet får in 7 000 tips där den svenska myndigheten mottar 1 600. Ett tips äger fördelen av att handla om ett aktuellt problem och är därför ofta

angeläget att agera på. Riksrevisionen noterar att Arbetsmiljöverket inte lyfter fram möjligheten att ge tips och göra 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. Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör uppmana Arbetsmiljöverket till att förbättra rutinerna för att ta emot tips och anmälningar till myndigheten.

Riksrevisionen konstaterar vidare att regeringens mycket omfattande ambitioner för Arbetsmiljöverket utgör en påfrestning och gör att myndighetens utvecklingsarbete trängs undan. Regeringen har under tiden i opposition utvecklat idéer för vad myndigheten ska göra. Slutsatsen utifrån detta är att inspektionerna och kontrollerna behöver öka snarare än vara informationsgivande och bygga på ett förtroende gentemot arbetsgivare att göra rätt. Den kraftigt utökade kostym myndigheten fått efter att den nya regeringen tillträtt förpliktigar. För regeringen är betydelsen av fler inspektörer central för Arbetsmiljöverkets fortsatta arbete. Anslagshöjning anges som ”nödvändig återhämtning” från förutsättningarna som rådde under alliansregeringen. Med 100 miljoner kronor i ökade årliga anslag, nya uppdrag och 75 nya medarbetare för upplärning uppvisar myndigheten färre besök av arbetsmiljöinspektörer på arbetsplatserna. Myndigheten har arbetat med de utökade plikterna genom ”något färre timmar för arbetsmiljöinspektörer, mer tid till planering, mer omfattande inspektioner, nyanställningar och omorganisation.” I Riksrevisionens intervjuer med inspektörer anges orsaken till de minskade inspektionerna bottna i misslyckad implementering av nytt inspektionstöd, pensionsavgångar och oerfarna medarbetare

Men även under förutsättning att organisationen har klarat absorptionen av nya medarbetare till en större organisation och kan börja öka antalet inspektioner så att det blir fler, och inte färre som nu, kvarstår frågan om fler inspektioner leder till bättre arbetsmiljö eller är rätt arbetsmetod. Under 2015 genomförde Arbetsmiljöverket ungefär 21 000 besök på 13 600 arbetsplatser. Det motsvarar ungefär 3,4 procent av samtliga arbetsplatser med anställda i Sverige. Det gjordes till en kostnad av 390 miljoner kronor. Tillskottet från regeringen 2015 till inspektioner motsvarade 15 miljoner kronor. Även om inspektioner istället för att minska till följd av tillskott skulle öka utifrån tillförda medel relativt beloppets andel, skulle det endast motsvara 523 ytterligare arbetsplatser som inspekteras. Med utgångspunkt i regeringens antagande om 400 000 arbetsplatser motsvarar det en procentuell ökning från 3,4 procent till 3,5 procent. I detta ljus framträder inte regeringens kvantitativa satsning som särskilt effektiv. Särskilt med tanke på den växtvärk satsningen genererat. Regeringens kvantitativa satsningar på fler inspektioner för att uppnå en bättre arbetsmiljö på våra arbetsplatser blir otillräcklig.

Bättre är i stället utgångspunkten att arbetsgivare vill göra rätt, att information och dialog med arbetsplatser kan uppnå bättre resultat. Ett bättre interaktivt samarbete mellan arbetsgivare och Arbetsmiljöverket för att ge kunskap och information om hur arbetsmiljön kan förbättras bör vara

utgångspunkten för arbetet. Ett sätt att rationalisera arbetsmiljötillsynen på ett utvecklande sätt vore ett system med arbetsmiljödeklarationer. Likaväl som vi årligen redovisar våra inkomster för staten skulle det vara rimligt att redovisa arbetsmiljön genom en årlig deklaration. I ett system med arbetsmiljödeklarationer fyller arbetsgivaren och arbetstagarna gemensamt i ett av Arbetsmiljöverket upprättat frågeformulär baserat på lag och föreskrifter för just det företaget. Denna deklaration ska göras så enkel att frågorna kan besvaras med ja eller nej. Deklarationen ska sedan undertecknas av ställföreträdare för företaget och företrädare för arbetstagarna. För att adoptera till ett modernt tillvägångssätt kan deklarationen med fördel göras via nätet. Efter behandling av Arbetsmiljöverket kan åtgärder vidtas utifrån deklarationens resultat. Förslaget innebär att alla företag inom samma bransch blir behandlade på samma sätt från myndighetens sida. Kontrollen skulle bli effektivare och rättvisare.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör initiera en översyn som klarlägger förutsättningarna för en ordning med arbetsmiljödeklarationer som huvudmetod för efterlevnaden av våra arbetsmiljölagar.

2. Systematiskt arbetsmiljöarbete m.m., punkt 2 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2016/17:1769 av Richard Jomshof m.fl. (SD) yrkandena 8 och 9 samt avslår motionerna

2016/17:291 av Jan R Andersson m.fl. (M) yrkande 2,

2016/17:598 av Jamal El-Haj (S),

2016/17:687 av Anna Hagwall (SD) och

2016/17:1889 av Finn Bengtsson m.fl. (M).

Ställningstagande

Precis som att alla människor ska ha rätt till ett tryggt liv i hemmet och i det offentliga rummet måste också tryggheten garanteras i arbetslivet. Arbetsmiljöverkets djupgående undersökning från 2010 visar tyvärr att långt ifrån alla svenska arbetsplatser är fria från hot och våld. Rapporten lyfter fram att fyra olika undersökningar alla visar att kvinnor utsätts ungefär dubbelt så ofta för våld i yrkeslivet som män. Arbetsmiljöundersökningen redovisar 18 procent utsatta kvinnor men bara 10 procent utsatta män. Undersökningen av

levnadsförhållanden (ULF/SILC) redovisar 3,6 procent utsatta kvinnor men bara 1,7 procent män och NTU redovisar 1,8 procent utsatta kvinnor men bara 1,2 procent män. Slutligen redovisar ISA – det nationella systemet med information om arbetsplatsolyckor – att även skadorna som uppstår till följd av våldet är ungefär de dubbla till antalet bland kvinnor jämfört med män. Arbetssskador till följd av våld, angrepp eller hot inrapporteras årligen i ungefär 7 fall per 10 000 arbetande kvinnor, medan samma siffra endast är 3 fall per 10 000 arbetande män. Enligt undersökningens sammanställning av data förekommer kvinnovåldet främst inom vissa typer av serviceinriktade yrkesgrupper där kunder eller klienter är gärningsmännen. Exempel på sådana yrkesgrupper är biträden och sköterskor inom vård och omsorg, skolorken, socialsekreterare och kassapersonal.

Kvinnovåld som sker på arbetsplatser kan ibland inte ensamt skyllas på enskilda gärningsmän eller på attityder i samhället. En del s.k. strukturellt kvinnovåld beror på en felaktig organisationsstruktur som ökar riskerna för att våld och hot ska inträffa. Det kan exempelvis röra sig om osäker kontanthantering, att en socialsekreterares besöksrum inte är inom hörselavstånd till övriga medarbetare, underbemanning på en vårdinrättning med farliga patienter, ensamarbete på kvällar osv. När våldstillbud inträffar till följd av sådana strukturer är det viktigt att inte bara gärningsmännen utan också strukturerna bemöts på rätt sätt. För det första bör tillbuden rapporteras. För det andra bör tillbuden diskuteras och utvärderas. För det tredje och slutligen bör man utifrån utvärderingen utforma en förebyggande åtgärd som implementeras i organisationsstrukturen för att förhindra att tillbudet inträffar igen. Detta bör på alla arbetsplatser ske inom ramen för SAM – systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta är lagstadgat enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Tyvärr visar Arbetsmiljöverkets inspektioner att sex av tio arbetsgivare slarvar eller saknar rutiner för att hantera tillbud på arbetsplatsen. Enligt Arbetsmiljöverkets statistik har även andelen som uppgett att SAM inte ens bedrivs på arbetsplatsen legat konstant på ca 45 procent under flera år. Detta är enligt Sverigedemokraterna inte acceptabelt.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen bör verka för att antalet arbetsgivare som bedriver SAM följs upp årligen.

Under 2013 stiftades nya strängare regler för åtgärder mot arbetsgivare som bryter mot arbetsmiljöföreskrifter. Visar uppföljningar att de nya reglerna inte ger någon betydande effekt på antalet arbetsgivare som bedriver SAM bör regeringen vidta ytterligare åtgärder så att Arbetsmiljöverket kan öka antalet inspektioner på arbetsplatser samt eventuellt höja minimibeloppet för det vite som arbetsgivare kan dömas att betala vid brott mot arbetsmiljölagen. Vi är inte nöjda förrän samtliga arbetsgivare arbetar effektivt för att förebygga våld och andra allvarliga tillbud på arbetsplatsen.

3. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (C)

av Fredrik Christensson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 5 och
avslår motionerna
2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,
2016/17:2734 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) yrkandena 1
och 2,
2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 14,
2016/17:3346 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 13 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 25.

Ställningstagande

Liksom utskottet ser jag med oro på att kvinnor i dag står för en betydande del av sjuktagen, och det är angeläget att belysa jämställdhetsaspekten av sjukskrivningarna.

Mot den bakgrunden anser jag att regeringen bör se över möjligheterna att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att tillsammans med berörda parter se över de ökande sjukskrivningarna.

4. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (V)

av Christina Høj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1 och
avslår motionerna
2016/17:2734 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) yrkandena 1
och 2,

2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 5,
2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 14,
2016/17:3346 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 13 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 25.

Ställningstagande

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

Som utskottet framhåller har den nuvarande regeringen vidtagit ett antal åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet. Det är en välbehövlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vänsterpartiet kan dock konstatera att det finns ett behov av att göra mer inom arbetsmiljöområdet, inte minst för att vända utvecklingen av sjuktal och antalet olyckor relaterade till brister i arbetsmiljön.

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 ca 100 000 tjänster sedan 1990 (Arena Idé 2014: Lägre skatter. Färre 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.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, 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.

5. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 14,
2016/17:3346 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 13 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 25 och
avslår motionerna

2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,
2016/17:2734 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) yrkandena 1
och 2 samt

2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 5.

Ställningstagande

Jag delar utskottets oro för den utveckling vi ser där kvinnor står för en allt större andel av de sjukskrivna. Många av de förslag som Kristdemokraterna lämnar för att förbättra för patienterna förbättrar också arbetsmiljön i vården. När systemet jobbar för kontinuitet och trygghet minskar stressen för personalen. När överbeläggningarna minskar och samverkan mellan landsting och kommun blir bättre kan personalen ägna mer tid åt patienten.

Den administrativa bördan för vårdpersonalen behöver minska så att tid frigörs till arbete med patienterna. Detta görs bl.a. genom utvecklingen av bättre it-stöd. Det finns all anledning att vara kritisk till vårdens bristfälliga it-stöd som bl.a. resulterar i att vissa uppgifter, t.ex. till kvalitetsregister, måste dokumenteras flera gånger. Samtidigt är det när sjukhuset eller vårdcentralen systematiskt följer sina resultat, jämför över tid och med andra, som vårdens kvalitet ges förutsättningar att hela tiden förbättras. Kvalitetsregistren används till sådana jämförelser. När vårdprocesserna förbättras genom personalens idoga arbete med förbättringsmetoder (som t.ex. Lean) är det patienterna som blir vinnare.

De förbättrade resultaten i svensk sjukvård talar starkt för vinsterna för patienterna av kvalitetsregister och öppna jämförelser. Därför är också de svenska patientorganisationerna tillskyndare av kvalitetsregister eftersom deras medlemmar gynnas. Stat, landsting och kommuner måste utveckla sina samarbetsformer för att stödja standardisering och kunskapsupbyggnad på kvalitetsregisterområdet. Kristdemokraterna anser att en nationell

upphandling av en gemensam teknisk plattform för kvalitetsregistren bör genomföras i samverkan mellan huvudmännen och staten. Det är inte god resursplanering att kvalificerad vårdpersonal måste ägna tid åt uppgifter som skulle kunna göras mycket bättre av annan personal, t ex att jaga vårdplatser eller ringa in extra personal. För att inte olika typer av kontrollsystem och uppföljningar ska ta en ökande del av arbetstiden för de vårdande professionerna bör varje införande av ett sådant kritiskt granskas och diskuteras. Uppgifter som kan läggas på t ex administrativ personal ska inte läggas på vårdpersonal. Vårdens administrativa och logistiska stöd behöver ses över och goda exempel ska spridas och premieras. Kristdemokraterna förordar också en kartläggning och en nationell åtgärdsplan för att komma tillrätta med vårdpersonalens administrativa börda och dess påverkan på arbetsmiljön.

Ett sådant arbete bör samordnas med en översyn av strategin för nationell e-hälsa. Efterfrågan på utbildad personal inom hälso- och sjukvård samt tandvård ökar ständigt. Alliansregeringen satsade därför på en utbyggnad av läkar-, tandläkar- och sjuksköterskeutbildningarna. För att möta det framtida behovet är det viktigt med en ytterligare ökning av antalet nybörjarplatser inom dessa utbildningar. Det måste också skapas bättre förutsättningar för att skaffa sig specialistkompetens, även för andra yrkeskategorier än läkare. Så kallade utbildningsanställningar under specialistutbildning kan vara ett sätt att öka tillgången på kvalificerad personal.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör återkomma med förslag om förbättrad arbetsmiljö för vårdpersonal.

Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet är en viktig målsättning för arbetslivet. En god arbetsmiljö gynnar både arbetstagare och arbetsgivare. Ett hållbart arbetsliv är också en förutsättning för att Sverige ska stå sig konkurrenskraftigt i framtiden och att människor ska kunna förlänga sitt arbetsliv.

Många företag arbetar bra med det systematiska arbetsmiljöarbete som lagen kräver. De allra flesta tjänstemän är nöjda med sitt jobb. Åtta av tio tycker att deras jobb är meningsfullt, enligt en rapport gjord av TCO och byggd på uppgifter från SCB och Arbetsmiljöverket. Att man har en årlig kontroll av arbetsmiljön och de facto också åtgärdar de brister som finns. Och att man samverkar mellan parterna på arbetsplatsen men också med utomstående aktörer i rehabiliteringsärenden, som med försäkringskassa och företagshälsovård.

Från juli 2015 till juli i år har kvinnors ohälsotal ökat med 1 dag och männens har ökat med 0,4 dagar (Försäkringskassan, juli 2016). Kvinnors sjukpenningtal är 87 procent högre än männens. Kvinnors ohälsotal är 52 procent högre än männens. Kvinnor drabbas i högre grad än män av arbetsrelaterade besvär, som svårt att sluta tänka på arbetet, sömnsvårigheter och olust inför att gå till jobbet, vilket ökar förekomsten av sjukskrivningar. Det finns många olika orsaker till att kvinnor i högre utsträckning än män drabbas av arbetsskador inom vissa branscher. Hur arbetet är organiserat, hur

ledarskapet ser ut och vilka förutsättningar som finns att utföra arbetet är några exempel. Utmärkande under 2015 för ohälsan hos kvinnor var arbetssjukdomar orsakade av sociala och organisatoriska faktorer. Ofta är arbetsgivaren omedveten om skillnaderna och det finns en stor utmaning i att göra alla medvetna om det omedvetna.

Sedan 1980-talet har kvinnor haft högre sjukfrånvaro än män, och skillnaderna fortsätter att öka. Kvinnors ohälsa kulminerar under de två år som följer efter första barnets födelse. För ohälsa som varar längre än 14 dagar påverkas kraftigt av sociodemografiska och socioekonomiska faktorer. Yrken med ökad risk för sjukskrivning framträder inom skola, vård och omsorg, områden inom vilka kvinnor är dominerande. Alltför höga krav och begränsade resurser i arbetet generellt sett hänger samman med lägre arbetstrivsel, en ökad vilja att säga upp sin anställning samt sämre psykisk och fysisk hälsa. I en nyligen genomförd kunskapssammanställning (2016:2), framhålls särskilt problemen inom de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom vård, skola och omsorg. Både män och kvinnor som arbetar inom dessa sektorer mår sämre än andra. I Försäkringskassans socialförsäkringsrapport 2014:14 identifieras de fysiska och psykiska krav som finns i dessa arbetsroller som orsakerna till den högre sjukskrivningsrisken. Arbetsplatsers skyddsombud spelar en viktig roll för att värna och kommunicera sina arbetskamraters arbetsmiljö. Skyddsombuden måste vaka över både de fysiska, organisatoriska frågorna såväl som de sociala och psykiska arbetsmiljöfaktorerna.

Mot denna bakgrund anser jag att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att utveckla verktyg för att kartlägga hur kvinnor och män exponeras i olika grad på arbetsplatser som utgör riskfaktorer för sjukskrivning.

6. Företagshälsovård m.m., punkt 4 (C)

av Fredrik Christensson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 4 och
avslår motionerna
2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,
2016/17:1447 av Finn Bengtsson m.fl. (M) och
2016/17:1696 av Veronica Lindholm och Jamal Mouneimne (båda S) yrkande
2.

Ställningstagande

Arbetsmiljön på Sveriges arbetsplatser behöver ses över. Arbetsgivare behöver stöd och hjälp för att medverka till minskade sjukskrivningar, vilket kan ske genom företagshälsovård eller motsvarande. Företagshälsovården kan även fungera som primärvård dit människor kan komma i förebyggande syfte. De företag som ansluter sig till företagshälsovården ska få möjlighet till subventioner. En kontaktperson, en ansvarig, skulle kunna vara lämpligt för att lotsa arbetstagaren vidare. Den lotsande personen skulle kunna medverka till att avtalade tider efterföljs och att denne är på rätt ställe vid rätt tidpunkt, samtalar med arbetsgivaren om återgång eller om plats för rehabilitering.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör se över möjligheterna till mer stöd och hjälp till arbetsgivarna så att de lättare kan medverka till den anställdes återgång i arbete.

7. Företagshälsovård m.m., punkt 4 (V)

av Christina Höj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2 och
avslår motionerna
2016/17:1447 av Finn Bengtsson m.fl. (M),
2016/17:1696 av Veronica Lindholm och Jamal Mouneimne (båda S) yrkande
2 och
2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C) yrkande 4.

Ställningstagande

Företagshälsovården 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 statsfinansierad.

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 de 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 deltid, 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.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas.

8. Sanktionsavgifter och preskriptionstid m.m., punkt 5 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2016/17:780 av Magnus Persson (SD) och
2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande
11 och
avslår motionerna
2016/17:767 av Magnus Persson (SD) och
2016/17:1898 av Leif Nysmed (S) yrkande 1.

Ställningstagande

Ansvarsbiten vid arbetsplatsolyckor är i dag väldigt komplicerad då det är praxis att entreprenader oftast sker i många led. Bemanningsföretag med lågavlönad utstationerad arbetskraft är i dag vanligt förekommande på svenska byggarbetsplatser. Ansvarsutkrävningen blir då väldigt komplicerad när olyckan är framme med underentreprenörer i flera led. Att rättsprocessen då tar lång tid är förståeligt med de knappa resurser polisen har till att utreda arbetsmiljöbrott. Preskriptionstiden för normalgraden av arbetsmiljöbrott är i dag två år och vid grova brott fem år. Denna tid är alldeles för kort när det ofta gäller brott med dödlig utgång. Därför bör man se över och utöka preskriptionstiden till minst det dubbla dvs. fyra år för normalgraden samt tio år för grova brott.

Vi anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör återkomma med förslag om förlängd preskriptionstid för arbetsmiljöbrott.

9. Arbetstidsförkortning och övertid m.m., punkt 6 (V)

av Christina Höj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 4–8 samt
avslår motion
2016/17:2616 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkandena 1–3.

Ställningstagande

Arbetarrörelsens kamp för kortare arbetsdag började redan i slutet av 1800-talet. Kravet var åtta timmars arbete, åtta timmars frihet och åtta 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 vinster och produktivitet i näringslivet.

I dag finns frågan om en generell arbetstidsförkortning inte på dagordningen på samma sätt som tidigare. 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 som höjer produktiviteten och innebär att vissa arbeten försvinner.

Därutöver är kapitalägarnas och kapitalförvaltarnas maktposition i dag starkare än på mycket länge. Fackföreningsrörelsen har försvagats och den politiska diskursen präglas av krav på ökad flexibilitet från arbetsgivarens perspektiv, fler arbetade timmar, stärkt konkurrenskraft genom pressade löner och arbetsvillkor, och ekonomisk tillväxt utan hänsyn till fördelningsaspekter och bredare sociala kostnader. Debatten handlar främst om hur vi ska få fler att arbeta mer och längre, men saknar ofta ett klass- och könsperspektiv: Det är stora skillnader mellan olika grupper 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 främst handlat om att införa skattereduktion för hushållsnära tjänster i syfte att underlätta det s.k. livspusslet. 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. Detta kräver en kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning.

Förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är 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. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning som utjämnar klyftorna mellan de grupper på arbetsmarknaden som har avtalsreglerad arbetstidsförkortning och de grupper som inte har det. 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 ökad intensitet, stress och högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. Den ojämförda 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 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. Drygt 40 år efter reformen har vi fortfarande 40 timmars arbetsvecka som ordinarie arbetstid i arbetstidslagen, trots enorma produktivets- och effektivitetsökningar.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att införa en generell arbetstidsförkortning. Arbetsmarknadsutskottet har avslagit dessa motioner med motiveringen att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar samt att en generell lagstiftning på området riskerar att undergräva kollektivavtalssystemets trovärdighet. Utskottet har även framhållit att en generell arbetstidsförkortning skulle kunna drabba tillväxten och regeringens sysselsättningsmål (bet.2015/16:AU7). Vi menar att dessa argument inte håller.

Vänsterpartiet vill därför på nytt lyfta frågan om en generell arbetstidsförkortning. Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets

organisering, utformning av och krav 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. Ett första steg är att tillsätta en utredning.

Jag anser mot denna bakgrund att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning.

Även om skillnaderna har minskat under senare år är lönearbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan könen. Män lönearbetar nästan sex timmar mer per vecka än kvinnor. Under det andra kvartalet 2016 uppgick det totala antalet arbetade timmar i genomsnitt till 159,8 miljoner per vecka. Av det totala antalet arbetade timmar per vecka utgjordes 4,8 miljoner av övertidstimmar. Män stod för en majoritet av antalet arbetade timmar, såväl överenskommen arbetstid som övertid (SCB AKU Andra kvartalet 2016). Den skeva könsfördelningen försvårar en strukturell utjämning av fördelningen av lönearbete och hushållssysslor mellan män och kvinnor. Att utjämna skillnaderna i kvinnors och mäns betalda och obetalda arbete är centralt för att nå målet om ekonomisk jämställdhet.

Det finns emellertid en kvinnodominerad bransch där övertiden har blivit ett stort problem, nämligen bland sjuk- och undersköterskor. Vårdförbundet vittnar om att övertiden ökat successivt under flera år, framför allt under sommaren. Övertiden för sjuksköterskor under sommarmånaden juli har stigit med omkring 85 procent under perioden 2009–2014 (Vårdförbundets sommarrapport 2014). Det är förstas både ett enormt arbetsmiljöproblem och ett hot mot patientsäkerheten. Det visar också på behovet av fler anställda inom sjukvården.

Det är väl känt att stor arbetsbelastning under alltför många arbetstimmar i förlängningen påverkar hälsan negativt. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget. Den totala övertiden motsvarar drygt 100 000 jobb, samtidigt som många går arbetslösa. Det indikerar en problematisk obalans på arbetsmarknaden. Övertid ska enbart användas vid tillfälliga arbetsanhopningar, inte som ett sätt att hantera en alltför låg bemanning. Där ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid sker bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar.

Arbetstiden regleras i arbetstidslagen (1982:673). Hela lagen eller delar av lagen får avtalas bort genom kollektivavtal, som dock inte får medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Så har också skett för större delen av arbetsmarknaden. Sverige har ratificerat ILO:s konvention 154 och har därmed förbundit sig att främja kollektiva förhandlingar, men dagens övertidsregler bidrar inte till detta. Eftersom de innebär ett gynnande av arbetsgivare som väljer att inte teckna kollektivavtal riskerar de tvärtom att försvåra

möjligheterna att teckna avtal och underminera kollektivavtalsmodellen. För arbetsgivare som saknar kollektivavtal ligger taket för allmän övertid på maximalt 200 timmar per kalenderår. Utöver den allmänna övertiden är det tillåtet att ta ut extra övertid respektive extra mertid med högst 150 timmar per arbetstagar och kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt. Förutom den nämnda allmänna och extra övertiden kan kollektivavtalslösa arbetsgivare också ta ut nödfallsövertid under en längre tid än två dygn utan dispens från Arbetsmiljöverket.

Det är väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det vare sig krävs dispens för extra övertid eller nödfallsövertid riskerar vi att övertidsuttaget ökar och arbetsgivares vilja att teckna kollektivavtal minskar. Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver också skärpas, och hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna.

Jag anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med förslag dels om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagar och år dels med krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagar 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 oregelbundna arbetstider.

Enligt arbetstidslagen, 13 §, ska alla arbetstagar ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagar 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 arbetstagar 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.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör återkomma med förslag på ändring av Arbetstidslagens 13 § 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.

Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen 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 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 en 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, 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 kunna arbeta heltid sänks beroende på hur många timmar jour som den anställde har på sitt schema. Om den anställde 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 om 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 ersättningssystemet 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 innebär 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.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör se över Arbetstidslagen med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställda 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.

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna får arbeta s.k. mertid. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställningar 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 fråntas sin grundtrygghet. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område. I norsk arbetstidslagstiftning finns sedan 2013 en reglering för att förbättra villkoren för deltidsanställda. Regleringen ger deltidsanställda 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 deltids tjänsten. Anställningen övergår därmed till en

sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (jfr Lov om arbetsmiljö, arbetstid og stillingsvern, kapitel 14, § 14-4a, 14-4b).

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 avstämning ske varje sexmånadersperiod, varvid anställningen skulle omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid. 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.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör återkomma med förslag om att ändra Arbetstidslagen så att deltidanställda arbetstagare, som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad, ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.

10. Arbetstidens förläggning, punkt 7 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 3,

bifaller delvis motion

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5 och

avslår motion

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3.

Ställningstagande

Delade turer, där personalen tvingas till långa, ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som tyvärr är ganska vanligt inom

offentlig sektor. Enligt Kommunalarbetareförbundet använder sig nio av tio kommuner av delade turer, och i sex av tio kommuner tycks förekomsten ha ökat på senare år. Cirka 100 000 kommunalarbetare har delade turer med ofrivilliga, obetalda håltimmar.

Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om att avskaffa ofrivilligt delade turer.

11. Arbetstidens förläggning, punkt 7 (V)

av Christina Höj Larsen (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3 och

avslår motionerna

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5 och

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 3.

Ställningstagande

Hur länge och när vi arbetar är av stor betydelse. Forskning visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress och därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mer jämställt samhälle.

Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning. Jobba tre timmar, fördriv några håltimmar och jobba sedan fyra och en halv timme till. Ungefär så ser en arbetsdag ut för alltför många arbetstagare. Uppdelade arbetspass och jobb dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands när patienterna, kunderna eller passagerarna ska servas och en allt hårdare kostnadspress har blivit vanligare. Inte minst arbetsgivare i servicebranscher som vård, omsorg och kollektivtrafiken har börjat stycka upp arbetsdagarna i flera korta delar, s.k. delade arbetspass eller split shift. En arbetsdag på sju och en halv timme kan i praktiken bli mer än elva timmar. Det är en helt oacceptabel arbetssituation som slår sönder vardagen för människor.

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det

föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati, om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss – åtminstone om vi har det under en längre tid.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.

Särskilda yttranden

1. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (M)

Jessika Roswall (M), Niklas Wykman (M), Christian Holm Barenfeld (M) och Erik Andersson (M) anför:

Kvinnors arbetsrelaterade ohälsa är en jämställdhetsutmaning som måste tas på stort allvar och Moderaterna adresserar denna utmaning i olika sammanhang. I vårt budgetförslag för 2017 gör vi satsningar på kvinnors arbetsmiljö genom att öronmärka medel till Arbetsmiljöverket för att förbättra kvinnors arbetsmiljö (motion 2016/17:3265, utgiftsområde 13). Vidare föreslår vi att Arbetsmiljöverket får 100 miljoner kronor per år för att genomföra en särskild tillsyn av den psykosociala arbetsmiljön inom yrkesgrupper och hos arbetsgivare med särskilt hög frånvaro (motion 2016/17:3077, utgiftsområde 14). I motion 2016/17:3222 föreslår vi att regeringen skyndsamt tar fram och genomför en nationell handlingsplan för vård av hög kvalitet och med god arbetsmiljö. Arbetsmiljön inom vården måste få ökat fokus.

Eftersom dessa förslag behandlas i andra betänkanden saknar vi möjlighet att i detta ärende reservera oss till förmån för förslagen. Vi står naturligtvis bakom dessa satsningar och förslag och kommer att återkomma till dem i andra sammanhang.

2. Arbetsmiljön inom kvinnodominerade yrken och sektorer, punkt 3 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD) anför:

I Sverigedemokraternas budgetförslag för 2017 finns omfattande satsningar som syftar till att stödja offentliganställd personal, där merparten av de anställda är kvinnor. Vi föreslår ett nytt anslag inom utgiftsområde 25, Stöd till offentliganställd personal och välfärdens kärnverksamhet, där bl.a. bättre arbetsvillkor pekas ut som en särskild satsning. Eftersom dessa satsningar behandlades under budgetberedningen hösten 2016 saknar vi möjlighet att i detta ärende reservera oss till förmån för dem. Vi står naturligtvis bakom dessa satsningar och kommer att återkomma till dem i andra sammanhang.

3. Företagshälsovård m.m., punkt 4 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD) anför:

För att komma till rätta med arbetsrelaterade besvär och uppmuntra till friskvård valde Sverigedemokraterna att i budgeten för 2017, genom ett särskilt anslag inom utgiftsområde 14, satsa resurser på friskvård och

företagshälsovård. En sådan satsning skulle på sikt gagna både de anställda och företagen. Eftersom detta förslag behandlades under budgetberedningen hösten 2016 saknar vi möjlighet att i detta ärende reservera oss till förmån för förslaget. Vi står naturligtvis bakom denna satsning och kommer att återkomma till den i andra sammanhang.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Skrivelsen

Regeringens skrivelse 2016/17:82 Riksrevisionens rapport om statliga insatser inom arbetsmiljöområdet.

Följdmotionen

2016/17:3608 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uppmana Arbetsmiljöverket till förbättrade rutiner för att ta emot tips och anmälningar till myndigheten och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av förutsättningarna för att införa en årlig arbetsmiljödeklaration och tillkännager detta för regeringen.

Motioner från allmänna motionstiden 2016/17

2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V):

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 branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:291 av Jan R Andersson m.fl. (M):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att slopa framtida krav på sluten kontanthantering för mindre butiker och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:598 av Jamal El-Haj (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över behovet av ytterligare lagstiftning kring integriteten i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:687 av Anna Hagwall (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur ogynnsamma ljudmiljöer påverkar den mentala hälsan och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:767 av Magnus Persson (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om krav på rapportering vid olyckor inom utländska företag verksamma i Sverige och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:780 av Magnus Persson (SD):

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

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning 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 se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn, och tillkännager detta för regeringen.
6. 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.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, då den anställde förväntas vara på en arbetsgivarens 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.

8. 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 detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:895 av Hillevi Larsson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om antalet arbetsmiljöinspektörer enligt ILO:s rekommendationer och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1447 av Finn Bengtsson m.fl. (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utveckla företagshälsovården och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1695 av Hanna Westerén (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vikten av att prioritera ett ambitiöst och långsiktigt arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1696 av Veronica Lindholm och Jamal Mouneimne (båda S):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmarknadens parter ska få inflytande i företagshälsovården genom att finnas med i styrelserna och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1769 av Richard Jomshof m.fl. (SD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en fortsatt årlig uppföljning av arbetsgivare som bedriver SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om arbetsgivarens ansvar att bedriva ett fullgott arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1889 av Finn Bengtsson m.fl. (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra i arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen i syfte att i lämpliga delar där förbättra möjligheterna för ansvariga myndigheter att mer effektivt stävja

kränkande särbehandling och s.k. jantelagsmentalitet på våra arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1898 av Leif Nysmed (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att driva in sanktionsavgifter från samtliga aktörer på den svenska arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en avveckling av de ofrivilligt delade turerna och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avskaffa ofrivilligt delade turer och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2616 av Carl Schlyter m.fl. (MP):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utveckla en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur normalarbetstiden kan sänkas ytterligare från 35 timmar i veckan och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2734 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stimulera arbetsmiljörelaterade innovationer inom offentlig sektor samt kvinnodominerade yrken och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över förutsättningarna för att ytterligare finansiera forskning med fokus på arbetsmiljöförbättrande innovationer inom offentlig sektor samt kvinnodominerade branscher och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2758 av Lars Eriksson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga insatser för att nå ILO:s rekommendationer om antalet arbetsmiljöinspektörer och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2971 av Solveig Zander m.fl. (C):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna till mer stöd för arbetsgivarna så att de lättare kan medverka till den anställdes återgång i arbete och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att ge i uppdrag åt Arbetsmiljöverket att tillsammans med berörda parter se över de ökande sjukskrivningarna och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD):

14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förbättrad arbetsmiljö för vårdpersonal och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3346 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utveckla verktyg för arbetsgivare att kartlägga om och hur kvinnor och män exponeras i olika grad på arbetsplatsen som riskfaktor för sjukskrivning och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uppdraga åt Arbetsmiljöverket att verka för kvinnors hälsa och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av förutsättningarna för införande av en årlig arbetsmiljödeklaration och tillkännager detta för regeringen.