

Motion till riksdagen 2006/07:A235

av **Josefin Brink m.fl. (v)**

Ett demokratiskt arbetsliv

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda i vilka former staten kan underlätta för löntagarövertagande av hotad produktion i form av exempelvis statliga lånegarantier.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en särskild utredning bör tillsättas med uppgift att genomlysas arbetslivsdemokratifrågan på den svenska arbetsmarknaden och föreslå åtgärder för att stärka kvinnors och mäns inflytande över det egna arbetet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppdra åt Försäkringskassan att utarbeta riktlinjer för beaktande av arbetsplatsinflytande i rehabiliteringsarbetet.¹
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett samlat handlingsprogram för att statliga företag ska bli föredömen i arbetsplatsdemokrati.²
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om självstyrelseprojekt i offentlig verksamhet.

¹ Yrkande 3 hänvisat till SfU.

² Yrkande 4 hänvisat till NU.

Fel! Okänt namn på

2 Historiskt sammanhang

I dag betraktas demokrati som en självklarhet i det svenska samhället. Mer sällan reflekteras över att folkstyrets genombrott varit en allt annat än lugn och given historia, utan är resultatet av hård politisk kamp. Den strid för allmän rösträtt som arbetar- och kvinnorörelserna ledde till seger i början av 1900-talet var ett fundamentalt, men knappast avslutande, steg i den breda kampen för demokrati.

Frågan om demokrati på arbetsplatser och i arbetslivet kan inte ha betraktats som en från övriga demokratistävanden särskild fråga. Kampen för ökat medbestämmande och inflytande i arbetslivet har alltid varit central för fackföreningsrörelsen, medan kapitalägare och arbetsgivarorganisationer har bjudit starkt motstånd. I grunden handlar det om en politisk maktfråga, sprungen ur konflikten mellan arbete och kapital. Studerar man frågan historiskt blir det tydligt hur styrkeförhållandena mellan arbetsgivare och löntagare påverkat utvecklingen av löntagarinflytande i arbetslivet.

I t.ex. SCB:s befolkningsundersökningar kan man tydligt se att svenskarna under 1970- och 1980-talen upplevde större inflytande över olika delar av arbetslivet, t.ex. arbetstempo och planering, och även hade vidgade möjligheter till kompetensutveckling. I början av 1990-talet inträffade ett trendbrott. Anställda upplevde att de fick minskad kontroll över arbetet, när det gäller arbetstider, arbetsplanering m.m. Särskilt påtaglig är utvecklingen inom kommun- och landstingssektorn. Samtidigt uppgav en kraftigt ökande andel i alla sektorer att kraven på jobbet var för höga.

Det är uppenbart att 1990-talets massarbetslöshet och de stora nedskärningarna i såväl privat som offentlig sektor fick stora effekter på möjligheterna att påverka den egna arbetssituationen. Den ekonomiska politikens mål lades också i början av 1990-talet om från att prioritera full sysselsättning till att helt fokusera på inflationsbekämpning. Sedan dess har vi haft en situation med en strukturell arbetslöshet som förskjutit makt från löntagarna och deras organisationer till arbetsgivarna.

Nedskärningarna under krisåren har i hög grad permanentats i form av lägre bemanning och mer slimmade arbetsorganisationer. Den kraftiga ökningen av otrygga anställningar har haft ytterligare negativ påverkan på löntagarinflytandet. Det säger sig självt att människor inte upplever samma möjligheter att påtala missförhållanden på arbetsplatsen när deras arbetssituation inte är trygg eller permanent.

Privatiseringar, som inte sällan motiveras med modeord som ”plattare organisationer” och ”ökad flexibilitet”, innebär i praktiken ofta utförsäljning till lägstbjudande och pressade lönekostnader. De negativa effekterna för arbetsmiljön kunde konstateras redan tidigt (se t.ex. Gustavsson R.Å. ”Köp och sälj, var god svälj!” Arbetsmiljöfonden, 1994). Senare undersökningar bland personal på äldreboende i privat regi visade att en klar majoritet av de tillfrågade upplevde en försämrad arbetsmiljö. Anställningstryggheten upplevdes som markant sämre och stressen som värre. (”Utvärdering av konkurrensutsättning inom Stockholms stad.” PLS Ramböll Management, 2001, s. 228 f; ”Att ar-

beta i äldreboende nu och för tre år sedan, i kommunal och enskild drift – så tycker personalen.” USK, Stockholms stad, 2004.) Det tryck som skapandet av en ”slimmad”, dvs. underbemannad, arbetsmiljö skapar är ett allvarligt problem ur många aspekter, inte minst när det gäller konkret inflytande. För att citera professor Töres Theorell: ”En undersköterska som har ansvar för ett stort antal patienter med stort vårdbehov kan inte utöva mycket inflytande” (Theorell, 2004, s. 25).

I takt med att nedskärningarna kunnat stoppas och de allmänna försämringarna av arbetstagarnas villkor mildrats, tycks trenden med allt sämre arbetsmiljöer ha avbrutits, men inte förbyts till någon offensiv för nya förbättringar. Det som nu behövs är en bättre förståelse av dagens situation på arbetsmarknaden vad gäller arbetslivsdemokrati, och förstärkta förutsättningar för breda satsningar på ökat dagligt inflytande för anställda.

3 Argumenten för vidgat inflytande

Det finns ingen logisk anledning till att en överväldigande majoritet av medborgarna skall hänvisas till en underordnad roll i arbetslivet. C H Hermansson skriver i sin bok ”Företagens makt och makten över företagen” (Nixon, 2003): ”Varför skall en stor majoritet av medborgarna under hela sitt liv i produktivt arbete hänvisas till den underordnade rollen som löntagare? Det måste vara en grundläggande mänsklig rättighet att få vara med och dela den avgörande rollen som bestämmande över de produktiva faktorerna i samhället.” LO skrev till sin kongress 1976 i rapporten ”Solidariskt medbestämmande”: ”Rätten att påverka villkoren för det egna livet och arbetet har ett egenvärde. Den behöver inte föras tillbaka på någonting annat än människans egenvärde.” I rapporten kan vi även läsa: ”Arbetet är grunden för all välfärd. Kapitalet är resultatet av allas samlade insatser. Då är det också arbetet som skall grundlägga rätten till medbestämmande.” Detta är lika centralt som aktuellt. Arbetet är grunden för samhällets och civilisationens utveckling och kan inte rimligen vara undantaget demokratins principer.

Det finns också en mängd andra skäl till att driva frågan om makt och inflytande på arbetsplatserna. Själva produktionens utveckling har gjort att de arbetande har allt större kunskaper om det arbete de utför, medan arbetsgivaren allt oftare har liten eller ingen omedelbar kontakt med själva produktionen av varor och tjänster. En större närhet mellan konsument och producent kan bättre tillgodose konsumenternas intressen än den nuvarande ordningen där högsta möjliga vinst avgör vad som skall produceras. Företagens styrning kan förbättras, vilket inte minst den senaste tidens absurda bonusavtal till ledande funktionärer visar. Det svenska näringslivet kan bättre bevaras och utvecklas. Att lägga ned eller flytta produktion anses ligga i rätten att oinskränkt leda och fördela arbetet. Men arbetare och tjänstemän kan med övertygelse hävda att det är deras arbete och kunskap som byggt upp företagen och att en utflyttning är att göra våld på vad som rätteligen hör till dem.

Fel! Okänt namn på

Vänsterpartiet menar att anställda i lönsamma företag som läggs ner eller flyttar produktion utomlands måste få ökade möjligheter att ta över och driva produktionen vidare genom löntagarägande. Regeringen bör tillsätta en utredning om i vilka former staten kan underlätta för löntagarövertagande av hotad produktion i form av exempelvis statliga lånegarantier. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Bristande inflytande på arbetet har ett nära samband med sjukdomar och förslitning. Ökat inflytande och makt över produktionen för arbetstagarna innebär minskad stress och utbrändhet, ökad effektivitet, bättre kvalitet m.m. Arbeten som ger liten kontroll över den egna arbetssituationen genererar stress- och belastningsskador. Höga krav utan kontroll skapar stress och ökar risken för hjärtsjukdomar.

Depressioner är t.ex. vanligare bland dem som arbetar under sådana villkor. De tar dessutom mer medicin och är oftare utmattade än andra. De löper mellan 1,3 och 2,5 gånger högre risk för hjärt- och kärlsjukdomar och 2,9 gånger större risk för högt blodtryck än de som har ett avspänt jobb (Gatu, H.; "Hållbara arbetsplatser – botemedel mot ett sjukt arbetsliv?" Arbetslivsinstitutet, 2002).

Det finns slående könsskillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö. Kvinno-dominerade arbetsplatser ger upphov till större ohälsa än andra. Att många arbetsplatser inom t.ex. barnomsorg, äldreomsorg och sjukvården är underbemannade, är naturligtvis en viktig del av problemet.

Av alla förvärvsarbetande uppgav 42,8 % av männen och 61,4 % av kvinnorna att de högst halva tiden kunde ta kortare pauser i arbetet för att prata ("Tunga lyft och annat kroppsligt tungt arbete." SCB & Arbetsmiljöverket, 2005, s. 45 och 47).

Värk i händer, armbågar, ben eller knän har sedan slutet av 1980-talet ökat bland kvinnliga arbetare i alla åldersgrupper. Det har skett en ökning också bland männen, men ökningen är mest påtaglig bland kvinnor, särskilt i åldersgruppen 45–64 år, där svår värk i kroppen har ökat mest (Nelander, S. & Goding, I; "Ohälsans trappa", LO, 2004).

En avgörande anledning till den här utvecklingen är ett ökat tryck på personalen i den offentliga sektorn. Flera undersökningar, t.ex. "Psykosocial arbetsmiljö och långvarig sjukskrivning", från RFV (2003:3), visar att den psykosociala arbetsmiljön ändrats till det sämre och ställer allt högre krav på arbetstagarna. Belastningsökningen har varit störst för kvinnor. Det beror just på att kvinnor är överrepresenterade i yrken med stora krav och liten kontroll över arbetet – med vårdyrken som främsta exempel.

Makten över arbetet har alltså en avgörande påverkan på ohälsa. En viktig fråga är därför att öka inflytandet och arbetsplatsdemokratin, särskilt i kvinnodominerade sektorer. Offentliga verksamheter kan och måste bli föredömen när det gäller de anställdas möjlighet att påverka sådant som arbetstider och arbetsorganisation.

Sambanden mellan inflytande och hälsa är logiska, tydliga och välbelagda. (För vidare referenser, se t.ex. Karasek, R & Theorell, T, "Healthy Work". 1990.) I Socialstyrelsens årliga folkhälsorapporter återfinns referenser till

empiriskt material om läget på arbetsplatserna och kopplingen till arbetstagnarnas hälsotillstånd.

Det är hög tid att den samlade kunskap som finns på området omsätts i praktisk handling. Fackligt inflytande är en nyckel, men riksdag, regering och myndigheter kan verka för att vidga möjligheterna till ett demokratiserat arbetsliv.

4 En arbetslivsdemokratiutredning

Det bedrivs i dag i Sverige högkvalitativ specialistforskning om villkoren på arbetsmarknaden, både genom myndigheter som Arbetslivsinstitutet och vid universitet och högskolor. Men det finns inget samlat grepp om arbetslivsdemokrati frågan i samhällsdebatten eller i de mål som riksdag och regering sätter upp. Som vi beskrivit ovan har utvecklingen de senaste åren präglats av försämringar på området, utan att något brett och medvetet arbete för att stärka arbetstagnarnas inflytande tagit vid. Risken för ytterligare försämringar på området arbetsmiljö, inflytande och hälsa är akut, då den nytilträdde regeringen nu föreslår kraftiga nedskärningar på arbetsmiljöområdet och nedläggning av Arbetslivsinstitutet. Vänsterpartiet avslår därför alla regeringens förslag till nedskärningar på dessa områden.

I stället bör arbetet för att öka löntagarnas makt och inflytande över arbetet intensifieras. Inte minst är det en viktig jämställdhetsfråga. Inflytandet över det egna arbetet har minskat mest på kvinnors arbetsplatser, och det är där de negativa effekterna i form av ökad stress och ohälsa är som störst. Det anstår inte ett rikt och välorganiserat samhälle som det svenska, att människors inflytande är så begränsat i arbetslivet, särskilt när det är uppenbart vilka negativa samhällseffekter det för med sig.

Därför bör regeringen tillsätta en särskild utredning med uppgift att genomlysna arbetslivsdemokrati frågan på den svenska arbetsmarknaden och föreslå åtgärder för att stärka löntagarnas inflytande över det egna arbetet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 Inflytandefrågor skall belysas i rehabiliteringsarbete

Arbetsgivare har ett huvudansvar för att kartlägga behov av rehabilitering för den som varit sjuk länge eller ofta under en tid och för att rehabiliteringen också kommer i gång. Försäkringskassan är involverad i bedömningen av åtgärderna, som kan handla om att anpassa arbetsplatsen eller omplacera till annat arbete inom verksamheten. Att se över arbetsorganisationen mer brett och då även beakta inflytande- och medbestämmande aspekter bör vara en självklar del av Försäkringskassans arbete.

Fel! Okänt namn på

Regeringen bör uppdra åt Försäkringskassan att utarbeta riktlinjer för beaktande av arbetsplatsinflytande i rehabiliteringsarbetet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6 Strategidokument för statliga företag

Medborgarna har rätt att kräva att det statliga ägandet används på ett annat sätt än vad som låter sig göras enbart med snäva marknadshänsyn. Vänsterpartiet anser att gemensamt ägande bör användas på ett mer offensivt sätt än i dag i syfte att uppnå viktiga mål när det gäller sysselsättning, miljö, regionalpolitik och hållbar infrastruktur. De statliga företagen bör dessutom vara föregångare i frågor som rör jämställdhet och antidiskriminering, arbetsmiljö och arbetsplatsdemokrati.

De statliga företagen bör via ägardirektiven ges ett särskilt uppdrag att på ett transparent och utvärderingsbart sätt stärka arbetsplatsdemokratin. Regeringen bör därför ta fram ett samlat handlingsprogram för att statliga företag skall bli föredömen i arbetsplatsdemokrati. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7 Självstyrelseprojekt i offentlig verksamhet

Ett antal olika verksamheter i offentlig regi bör kunna inleda långtgående självstyrelseprojekt. Anställda erbjuds härigenom möjligheten att tillsammans med brukarna driva verksamheten. Den politiskt styrande instansen, exempelvis kommunfullmäktige, fattar beslut om mål och medel för att uppnå dessa mål samt följer och utvärderar verksamheten. I övrigt bestämmer de anställda själva sin organisation och hur de skall nå målen i samverkan med brukarna. De anställda beslutar om hur mycket av medlen som skall användas till kompetensutveckling, arbetskläder, om ledningsfunktioners utformning, hur långa arbetsdagarna skall vara m.m. De skall vara garanterade tillräckliga medel för att kunna uppnå målen. Forskning bör självklart knytas till projekten för att se hur verksamheten utvecklas, hur demokratin i arbetet och verksamheten utvecklas och hur de anställda upplever sin arbetsmiljö och kvalitén i arbetslivet. Regeringen bör initiera ett arbete för att stimulera sådana projekt på olika nivåer inom kommunsektorn. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 30 oktober 2006

Josefin Brink (v)

Torbjörn Björlund (v)

Kent Persson (v)

Alice Åström (v)

Kalle Larsson (v)

Gunilla Wahlén (v)

LiseLotte Olsson (v)