

Motion till riksdagen 2010/11:A3

av Ylva Johansson m.fl. (S, V, MP)
med anledning av skr. 2009/10:248

En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010– 2015

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att rusta upp arbetsmiljöarbetet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en samlad arbetslivsforskning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av ett program om kvinnors arbetsmiljö.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förbättrade villkor för offentlig upphandling ur ett arbetsmiljöperspektiv.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en väl fungerande rapportering och registrering av tillbud och olyckor.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om farligt ensamarbete och behovet av att revidera föreskrifter om ensamarbete.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett starkare skydd för dem som arbetar i en annans hushåll.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om mönsterarbetsplatser.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om metoder för att utveckla arbetet mot diskriminering.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av insatser för sluten kontanthandling inom detaljhandeln.

Fel! Okänt namn på

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om hälsofrämjande arbetsplatser och friskvård.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en utvecklad företagshälsovård.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en nollvision om dödsfallsolyckor i arbetslivet.

Motivering

- ? Regeringens handlingsplan innehåller vackra ord om arbetsmiljöns betydelse men är kliniskt ren från konkreta åtgärder. Här finns inga förslag på insatser för att skapa ett friskare arbetsliv med goda arbetsvillkor där människor inte blir sjuka av att arbeta eller skadas i arbetet – ett hållbart och utvecklande liv.
- ? En god arbetsmiljö gör det möjligt för fler att arbeta längre, vilket bidrar till en starkare gemensam välfärd. Friska arbetsplatser är positivt och avgörande för företagens utveckling, samhällsekonomin och arbetstagarnas ställning i arbetslivet. Regeringen har emellertid gått motsatt väg. I stället för att investera i åtgärder har man försvårat möjligheterna att bedriva ett ambitiöst arbetsmiljöarbete. Resurserna till Arbetsmiljöverket har rustats ned, Arbetslivsinstitutet har lagts ned och medlen till utbildning av skyddsombud har tagits bort. Handlingsplanen innebär ingen förändring i motsatt riktning.
- ? Regeringen skriver: ”Arbetsmarknadens parter har en mycket viktig roll i arbetet med handlingsplanen för arbetsmiljö. En positiv utveckling inom området nås bäst genom gemensamma ansträngningar.” Handlingsplanen är dock regeringens helt och hållet. Parternas representanter har inte haft något reellt inflytande över innehållet utan har endast fått inneha rollen som informationsmottagare.

Vi tre partier inom det rödgröna samarbetet står gemensamt bakom målet arbete åt alla. Men det räcker inte med att alla som kan och vill arbeta får möjlighet till det. Vi måste också skapa ett uthålligt arbetsliv.

En god arbetsmiljö handlar inte bara om fysisk miljö utan också om delaktighet i beslut på arbetsplatsen, inflytande över arbetstidens förläggning, ett gott partssamarbete, en väl fungerande arbetsorganisation, utvecklingsmöjligheter och tillgång till utbildning. En god arbetsmiljö gör det möjligt för fler att arbeta längre, vilket bidrar till en starkare gemensam välfärd. Friska arbetsplatser är positivt och avgörande för arbetstagarnas ställning i arbetslivet, företagens utveckling och samhällsekonomin.

Vi ser hur arbetslivet förändras på gott och ont. Gott, därför att förändringar kan leda till ökade kunskaper och nya värdefulla erfarenheter. Ont, därför att förändringar ibland skapar nya riskfyllda situationer. De nya jobben är i högre grad inriktade på tjänster och service, vilket delvis ger en ny typ av arbetsmiljöproblem. Vi ser också en utveckling av fler rörliga arbeten där

arbetet utförs på många olika ställen och mer ensamarbete. Trycket har ökat på många arbetsplatser. Prestationskraven är höga, och vardagen kan vara svår att få ihop.

Hård konkurrens och slimmade organisationer ökar stressen och belastningen på de anställda som är kvar. Med återkommande omorganisationer och förändringar följer nya arbetskamrater, men också stress och slitningar.

Under vårt arbetsliv byter vi numera jobb i en ökad takt. Arbetsmarknaden blir också mer internationell. Dessa förändringar och nya utmaningar kräver att vi satsar resurser på arbetsmiljöarbetet. Alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling, och som främjar jämställdhet och en social gemenskap. Alla ska kunna avsluta ett långt yrkesverksamt liv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa.

Vi vill därför skapa förutsättningar för att ett långsiktigt och ambitiöst arbetsmiljöarbete, anpassat till ett föränderligt arbetsliv, ska kunna bedrivas. Vi vill bl.a. investera i resurser till Arbetsmiljöverkets tillsyns- och informationsarbete, utbildning av skyddsombud, de regionala skyddsombudens verksamhet samt arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen.

Rusta upp arbetsmiljöarbetet

Regeringen har rustat ned Arbetsmiljöverkets viktiga inspektionsverksamhet. Efter regeringens nedskärningar finns det i dag 0,7 inspektörer per 10 000 anställda. Bland EU:s medlemsstater klarar i dag en majoritet av länderna ILO:s rekommendation om 1 inspektör per 10 000 anställda men inte Sverige. För att detta ska bli möjligt måste den viktiga inspektionsverksamheten på nytt sättas i fokus. Inspektioner på farliga och utsatta arbetsplatser ska prioriteras. Det behövs t.ex. ett omfattande informations- och upplysningsarbete om förebyggande arbetsmiljöarbete, t.ex. vad gäller skyddsinstruktioner riktade till arbetsplatser med en stor andel utländsk arbetskraft. Det är särskilt viktigt att uppmärksamma arbetsmiljöarbetet vid små arbetsplatser.

När regeringen lade ned Arbetslivsinstitutet drogs också pengarna till funktionsutbildning av regionala skyddsombud in. Men de regionala skyddsombuden har en viktig uppgift. Det är de som bäst når fram till arbetsplatser med kunskap och information om arbetsmiljön. Den regionala skyddsombudsverksamheten måste rustas upp.

Ett regionalt skyddsombud kan också göra stor nytta för personalens hälsa och säkerhet genom att ha tillträde där det finns kollektivavtal, men för tillfället saknas medlen i arbetstagarorganisationen (detta förklaras här nedan).

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så bör det även innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommet på arbetsplatsen för att hjälpa till med att bygga upp en tillfredsställande lokal arbetsmiljöorganisation, oavsett om det vid vissa besökstillfällen inte finns någon medlem på arbetsstället. Enligt de nuvarande bestämmelserna krävs det att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för arbetsstället.

Fel! Okänt namn på

Inom vissa branscher medför medlemskravet betydande praktiska problem. Det gäller branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser men också branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag. Vi menar att arbetsmiljölagen bör ändras så att de regionala skyddsombuden ges rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns medlemmar på företaget.

Rapportera tillbud och olyckor

En väl fungerande rapportering och registrering av tillbud och olyckor är av stor vikt för att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska vara effektivt. Det statistiska underlaget är också viktigt för arbetslivsforskningen. Ett aktuellt och växande problem är de stora mörkertal som man antar finns när det gäller arbetsskador som drabbar utländsk arbetskraft som tillfälligtvis arbetar i Sverige. Vi föreslår att alla tillbud och olyckor som sker på den svenska arbetsmarknaden ska rapporteras till Arbetsmiljöverket som ska ha skyldighet att registrera dessa.

En nollvision om dödsfallsolyckor i arbetslivet

Varje år dör ungefär en person i snitt per vecka i en arbetsolycka. År 2008 dog 74 personer, och 2009 dog 50 personer. Detta är oacceptabelt. Vi måste höja ribban och införa en nollvision om dödsolyckor i arbetslivet. Utöver de som dör i arbetsolyckor finns ett stort antal dödsfall som är arbetsrelaterade. Det kan t.ex. röra sig om personer som tidigare under sitt arbetsliv kommit i kontakt med asbest. Varje år dör mer än 100 personer på grund av detta. Även sjukdomsrelaterade dödsfall kan bero på arbetsmiljöfaktorer. Vi måste därför satsa på forskning, förebyggande arbete, utbildning och tillsyn i syfte att även minimera sådana tillbud.

Bort med farligt ensamarbete

Omfattningen av ensamarbete har ökat kraftigt under senare år. Ensamarbete är ofta riskfyllt och farligt och utgör ett tilltagande och allvarligt arbetsmiljöproblem. Vi vill få bort det ensamarbete som är farligt och riskfyllt, och som ett led i detta bör Arbetsmiljöverket få i uppdrag att revidera föreskrifterna om ensamarbete.

Behovet av en samlad arbetslivsforskning

Från att ha varit världsledande är Sverige i dag vingklippt när det gäller arbetslivsforskning. Sverige behöver ett sammanhållande organ där arbetslivets forskningsbehov kan formuleras och där kunskaper om pågående forskning

finns samlade. Framstående forskare finns i dag på universiteten, men bilden är splittrad och signalerna från regeringen gör att få forskare känner sig attraherade av att försöka konkurrera om de knappa medel som finns.

Vi vill ta initiativ till att samla arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen för att stärka kontakten mellan forskare och arbetsmarknadens praktiker och därmed bidra till att forskningsresultat får praktisk tillämpning. De forsknings- och utvecklingsprogram som vi vill initiera ska genomföras i samverkan med arbetsmarknadens parter och inriktas på de mest skadedrabbade branscherna och yrkesgrupperna. Stress- och belastningsskador är prioriterade forskningsområden.

Psykisk press och hög arbetsbelastning är arbetsmiljöproblem som i högre grad drabbar kvinnor än män. Kvinnor upplever att de har mindre inflytande över sina arbetsuppgifter och får inte samma möjligheter till vidareutbildning eller karriärutveckling som männen. Kvinnor är dessutom sjukskrivna i högre utsträckning än män. De drabbas oftare av besvär i axlar, armar och händer samt stressrelaterade besvär – en konsekvens av enformiga arbeten och hög arbetsbelastning. Vi finner det mycket angeläget att ta initiativ till ett program om kvinnors arbetsmiljö i syfte att minska den arbetsrelaterade långvariga sjukfrånvaron för kvinnor, som ofta är relaterad till stress, samt att föreslå lösningar på arbetsmiljöproblem och att bidra med kunskapsutveckling inom området kvinnors arbetsmiljö.

Förbättrade regler för offentlig upphandling

Vi anser att när offentlig verksamhet upphandlas måste upphandlingsprocesserna förbättras så att personalen inte får betala pressade kontrakt med sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö. Vi menar att lagen om offentlig upphandling bör ändras så att krav på villkor i enlighet med svenska kollektivavtal ställs vid all offentlig upphandling.

Starkare skydd för dem som arbetar i någon annans hushåll

För den som är anställd direkt i en annans hushåll gäller inte den vanliga arbetsrättsliga skyddslagstiftningen – utan i stället lagen om arbetstid med mera i husligt arbete. För dem krävs ingen saklig grund för uppsägning, och den uppsagde har inte heller företrädesrätt till återanställning. Utsattheten för dem som är anställda direkt i arbetsgivarens hushåll är mycket stor jämfört med utsattheten för övriga arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden.

Vi anser i grunden att det är orimligt med två parallella lagstiftningar som ger helt olika skydd. Vi vill därför slopa den särskilda lagen, så att de som är anställda i någon annans hushåll garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Den grupp arbetstagare som främst berörs är personliga assistenter som anställts direkt av brukaren. Den stora majoriteten av de omkring 50 000 personer som i dag arbetar som

Fel! Okänt namn på

personliga assistenter är dock inte direktanställda. Oavsett anställningsform upplever personliga assistenter enligt såväl Arbetsmiljöverket som Socialstyrelsen stora problem i sin arbetsmiljö. Vi menar att det behövs bättre arbetsmiljötillsyn för dem som har sin arbetsplats i andra människors hem.

Det är viktigt att göra en för alla parter acceptabel avvägning mellan brukarnas rättigheter och berättigade krav på integritet och de anställdas rätt till trygghet och en bra arbetsmiljö. Vi vill därför ta initiativ till en dialog med berörda parter i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

Stöd till utvecklingen av mönsterarbetsplatser

Politiska beslutsfattare i kommuner och landsting har ett särskilt ansvar för arbetsmiljön i vår gemensamma sektor. Vi vill att den gemensamma sektorn ska bli en mönsterarbetsgivare.

Vi måste skapa attraktiva arbeten inom den gemensamma sektorn så att fler väljer dessa samtidigt som fler måste vilja och kunna arbeta kvar, inte minst eftersom välfärdssektorn står inför en generationsväxling de närmaste åren. För att klara detta måste vår gemensamma sektor kunna erbjuda attraktiva arbetsvillkor. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i detta arbete. Anställda måste få möjlighet att påverka och ha inflytande över det egna arbetet. Målsättningen är att kunna erbjuda önskad sysselsättningsgrad och rätt till trygga anställningar. Det innebär att antalet heltidsanställningar måste öka och de tillfälliga anställningarna minska.

Alla ska ha rätt till en trygg anställning med kollektivavtal. Det innebär också att anställda måste ges möjlighet till utbildnings- och utvecklingsmöjligheter inom det egna yrket och att arbetstagarnas meddelandefrihet måste stärkas.

Utveckla arbetet mot diskriminering

Diskriminering är en viktig arbetsmiljöfråga. Kränkningar i det dagliga arbetslivet är dock sällan av den typ som omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Det aktiva förebyggande arbetet på arbetsplatserna är därför den viktigaste beståndsdel i arbetet mot diskriminering. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att fylla för att informera och utbilda inom diskrimineringsområdet. Att bekämpa intolerans, fördomar och diskriminering måste vara en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi anser därför att Arbetsmiljöverket också bör utveckla föreskrifterna kring den psykosociala arbetsmiljön med hänsyn till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

Sluten kontanthantering inom detaljhandeln

Antalet butiksrån har ökat de senaste 30 åren och utgör ett växande samhällsproblem. Varje dag rånas mer än två butiker i Sverige. Två tredjedelar av rånen riktas mot ensam bemannade butiker, och bytet är oftast litet. Skadan för personalen är dock stor, och det gäller inte endast de som blir utsatta för rånen. Risken för hot, våld och rån utgör en stressfaktor för personalen, särskilt i nattöppna butiker. Sena öppettider, ensamarbete, bristande säkerhetsutbildning och omfattande kontantbetalning är faktorer som ökar risken. Parterna inom detaljhandeln har tillsammans med polisen tagit fram ett 13-punktsprogram som ska ligga till grund för säkerhetsarbetet i butikerna. Utöver de åtgärder som parterna själva kan vidta krävs politiska beslut för att åstadkomma en minskad kontanthandel, säkra rutiner för kortköp och slutna kontanthanteringssystem.

Så länge kontanter förekommer kvarstår risken för rån, men det finns slutna kontanthanteringssystem där det inte går att komma åt pengarna. Erfarenhet visar att antalet rån minskar i butiker som installerat slutna system. I syfte att minska antalet butiksrån och förbättra de anställdas arbetsmiljö vill vi ta initiativ tillsammans med arbetsmarknadens parter för att utforma ett förslag till lag om sluten kontanthantering inom detaljhandeln.

Hälsofrämjande arbetsplatser och friskvård

Att verka för hälsofrämjande och säkra arbetsplatser och förebygga ohälsa är den viktigaste uppgiften i arbetsmiljöarbetet. Arbetet med att förebygga olyckor har högsta prioritet. Det finns ett klart samband mellan god hälsa och minskade olycksrisker. Människor som mår bra är mer uppmärksamma och klartänkta när det gäller att vidta åtgärder och minimera risken för olyckstillbud.

Inflytande och kontroll över det egna arbetet är viktiga beståndsdelar för en bättre arbetsmiljö, men det måste också finnas resurser och en ledning som bidrar till utveckling av hälsofrämjande insatser. Det hälsofrämjande arbetet måste integreras i det kontinuerliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Tillfälliga insatser och projekt ger inga långsiktigt hälsofrämjande resultat. Varaktighet och framförhållning är nyckelord för att nå och behålla en god hälsa.

Friskvårdsåtgärder är viktiga, inte minst för dem som har stillasittande och monotona jobb. Vi behöver regelbunden motion och fysisk aktivitet som håller i gång muskelmassan och smörjer kroppens leder. Kultur är ett relativt nytt och spännande inslag i friskvårdsinsatserna som behöver utvecklas och spridas. Kan sedan kultur och fysiska aktiviteter kombineras i friskvården så kan vi odla både kropp och själ.

Vi vill bidra till och understödja hälsofrämjande insatser och beteenden i arbetslivet. Vi vill utveckla möjligheter att skapa ekonomiska incitament för arbetsgivare att satsa på friskvård. Förebyggande friskvård hos framsynta arbetsgivare bör omfatta både fysisk och psykisk hälsa. Vi vill också finna

Fel! Okänt namn på

former för att även arbetssökande ska kunna få ta del av friskvårdande insatser.

Utveckla företagshälsovården

Företagshälsovården spelar en viktig roll för att förebygga och undanröja risker för ohälsa i arbetslivet, men tillgången till företagshälsovård har fortsatt att minska under senare år, mest för LO-medlemmarna. Kvinnliga arbetare inom privat sektor har minst tillgång till företagshälsovård samtidigt som villkoren i arbetet försämras särskilt mycket för just denna grupp.

En bra kvalitetssäkrad företagshälsovård som finns nära arbetsplatserna och där parterna har ett avgörande inflytande bör snarast utvecklas. Vi menar att en väl fungerande, preventivt inriktad företagshälsovård ska kunna vara en del av ett nytt omställningsavtal, avseende rehabilitering och ökad hälsa i arbetslivet, för hela arbetsmarknaden.

Vi vill pröva möjligheterna att nå en överenskommelse mellan staten och arbetsmarknadens parter, där aktiva insatser för långtidssjukskrivna sker i arbetslivet och där parterna har en central roll. En kvalitetssäkrad och väl fungerande företagshälsovård bör vara ett kriterium för att staten ska medverka.

Stockholm den 18 oktober 2010

Ylva Johansson (S)

Josefin Brink (V)

Raimo Pärssinen (S)

Maria Stenberg (S)

Johan Andersson (S)

Mehmet Kaplan (MP)

Patrik Björck (S)

Ann-Christin Ahlberg (S)

Kerstin Nilsson (S)