



Arbetsmiljöfrågor

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet omkring 50 motionsyrkanden om arbetsmiljöfrågor från den allmänna motionstiden 2006.

I motionerna lämnas förslag om åtgärder avseende bl.a. arbetsmiljölagstiftningen, Arbetsmiljöverkets uppdrag, skyddsombuds-verksamheten, företagshälsovården, ensamarbete, gränsvärden för inomhustemperatur, insatser mot kränkande särbehandling och mobbning i arbetslivet, arbetstidsförkortning och arbetstid.

Utskottet avstyrker samtliga motionsförslag. Reservationer och särskilda yttranden har lämnats av företrädare för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet. Fyra av reservationerna är gemensamma.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	7
Utskottets överväganden	8
Arbetsmiljö	8
Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets uppdrag m.m.	9
Motioner	9
Utskottets ställningstagande	10
Skyddsombudsverksamheten	17
Bakgrund	17
Motioner	17
Utskottets ställningstagande	18
Företagshälsovård	20
Bakgrund	20
Motioner	20
Utskottets ställningstagande	21
Ensamarbete	23
Motioner	23
Utskottets ställningstagande	23
Övriga arbetsmiljöfrågor	26
Motioner	26
Utskottets ställningstagande	28
Arbetstid	35
Bakgrund	35
Arbetsstidsförkortning och inflytandefrågor m.m.	36
Motioner	36
Utskottets ställningstagande	37
Övriga arbetstidsfrågor	39
Motioner	39
Utskottets ställningstagande	40
Reservationer	43
1. Lagar och föreskrifter på arbetsmiljöområdet, punkt 1 (v)	43
2. Arbetsmiljöverkets uppdrag, punkt 3 (v)	43
3. Skyddsombudsverksamheten m.m., punkt 6 (s, v, mp)	44
4. Skyddsombudsregister, punkt 7 (s)	45
5. Företagshälsovård, punkt 8 (s, v, mp)	46
6. Ensamarbete, punkt 10 (s, v, mp)	48
7. Gränsvärden, punkt 11 (v)	49
8. Kränkning av HBT-personer, punkt 12 (v)	49
9. Äldre i arbetslivet, punkt 14 (v)	50
10. Förkortad arbetstid, punkt 17 (v)	51
11. Förkortad arbetstid, punkt 17 (mp)	52
12. Inflytande över arbetstidsförläggning, punkt 18 (s, v, mp)	52
13. Övertid och nattarbete m.m., punkt 19 (v)	53
14. Varsel vid arbetstidsförändring m.m., punkt 20 (s)	54
Särskilda yttranden	56

1. Lagar och föreskrifter på arbetsmiljöområdet och Direktsanktioner m.m., punkterna 1 och 4 (s, mp)	56
2. Äldre i arbetslivet, punkt 14 (s)	57
3. Arbetslivsfonden, punkt 15 (s)	57
4. Arbetslivsfonden, punkt 15 (v)	57
5. Arbetslivsfonden, punkt 15 (mp)	58
6. Friskvård, punkt 16 (s)	58
7. Friskvård, punkt 16 (mp)	59
8. Förkortad arbetstid, punkt 17 (s)	59
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	60
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006	60

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

- 1. Lagar och föreskrifter på arbetsmiljöområdet**
Riksdagen avslår motionerna
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1 och
2006/07:A333 av Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (båda s).
Reservation 1 (v)
- 2. Europeiska arbetsmiljöarbetet**
Riksdagen avslår motion
2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s) yrkande 6.
- 3. Arbetsmiljöverkets uppdrag**
Riksdagen avslår motion
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5.
Reservation 2 (v)
- 4. Direktsanktioner m.m.**
Riksdagen avslår motion
2006/07:A303 av Nikos Papadopoulos och Veronica Palm (båda s) i denna del.
- 5. Arbetsmiljödeklaration**
Riksdagen avslår motionerna
2006/07:A220 av Bertil Kjellberg (m) och
2006/07:A224 av Susanne Eberstein och Jasenko Omanovic (båda s).
- 6. Skyddsombudsverksamheten m.m.**
Riksdagen avslår motionerna
2006/07:A256 av Hillevi Larsson och Ronny Olander (båda s) yrkandena 1–4,
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 2 och 3,
2006/07:A303 av Nikos Papadopoulos och Veronica Palm (båda s) i denna del och
2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s) yrkande 3.
Reservation 3 (s, v, mp)
- 7. Skyddsombudsregister**
Riksdagen avslår motion
2006/07:A245 av Gunnar Sandberg (s).
Reservation 4 (s)
- 8. Företagshälsovård**
Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A207 av Christin Hagberg (s),
2006/07:A214 av Inger Jarl Beck (s) yrkandena 1 och 2,
2006/07:A228 av Helene Petersson i Stockaryd och Göte Wahlström
(båda s),
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 10,
2006/07:A311 av Raimo Pärssinen m.fl. (s),
2006/07:A315 av Ann-Kristine Johansson och Lars Mejern Larsson
(båda s) och
2006/07:A327 av Kurt Kvarnström och Anneli Särnblad (båda s).
Reservation 5 (s, v, mp)

9. Sjukvård inom ramen för företagshälsovården

Riksdagen avslår motion
2006/07:A304 av Annelie Enochson (kd).

10. Ensamarbete

Riksdagen avslår motionerna
2006/07:Ju312 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3,
2006/07:A265 av Ulf Holm (mp) och
2006/07:A314 av Anneli Särnblad och Carin Runeson (båda s).
Reservation 6 (s, v, mp)

11. Gränsvården

Riksdagen avslår motionerna
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6 och
2006/07:A339 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s).
Reservation 7 (v)

12. Kränkning av HBT-personer

Riksdagen avslår motion
2006/07:K312 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 31.
Reservation 8 (v)

13. Vuxenmobbing

Riksdagen avslår motion
2006/07:A248 av Christer Winbäck (fp).

14. Äldre i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna
2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp) yrkande 8 och
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7.
Reservation 9 (v)

15. Arbetslivsfonden

Riksdagen avslår motion
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8.

16. Friskvård

Riksdagen avslår motion

2006/07:A290 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s).

17. Förkortad arbetstid

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:So464 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 2 och

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1.

Reservation 10 (v)

Reservation 11 (mp)

18. Inflytande över arbetstidsförläggning

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7 och

2006/07:A282 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s).

Reservation 12 (s, v, mp)

19. Övertid och nattarbete m.m.

Riksdagen avslår motion

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 3–6.

Reservation 13 (v)

20. Varsel vid arbetstidsförändring m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A213 av Inger Jarl Beck (s) yrkandena 1–3,

2006/07:A215 av Carina Hägg (s),

2006/07:A280 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s) och

2006/07:A305 av Annelie Enochson (kd).

Reservation 14 (s)

Stockholm den 1 februari 2007

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Catharina Elmsäter-Svärd

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Catharina Elmsäter-Svärd (m), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Elisabeth Svantesson (m), Annika Qarlsso (c), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Anna König Jerlmyr (m), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Patrik Björck (s), Tina Acketoft (fp), Lennart Sacrédeus (kd) och Torbjörn Björlund (v).

Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlas omkring 50 motionsyrkanden om arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor från den allmänna motionstiden 2006. Tidigare under riksmötet har arbetsmarknadsutskottet i betänkandena 2006/07:AU1 och AU5 behandlat budgetpropositionen 2006/07:1 volym 7 avseende utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv och 60 motionsyrkanden som väckts under propositionens motionstid och den allmänna motionstiden 2006. De frågor med anknytning till arbetsmiljöområdet som togs upp i budgetbetänkandena avsåg främst Arbetsmiljöverket, företagshälsovården och förslag av annan budgetrelaterad art.

Samtliga motioner anges i det följande utan årtal.

Utskottets överväganden

Arbetsmiljö

Bakgrund

I samband med industrialiseringens framväxt kom betydelsen av den goda arbetsmiljön att uppmärksammas. Den första lagregleringen kom på 1880-talet med den s.k. yrkesfarelagen. Yrkesinspektörstjänster inrättades för att kontrollera lagens efterlevnad. Länsstyrelserna fick rätten att kräva åtgärder med anledning av missförhållanden på arbetsplatser. Nya lagar om arbetarskydd stiftades både 1912 och 1949. Lokala skyddsorganisationer infördes på företagen och yrkesinspektioner inrättades på flera ställen i landet. I 1949 års lag infördes obligatoriska skyddsombud och säkerhetskommittéer på arbetsplatser med fler än 5 respektive 100 anställda. Organisationen av arbetarskyddet byggdes ut och Arbetarskyddsstyrelsen bildades, vilket ledde till att den offentliga normgivningen och tillsynen utökades. År 1973 förstärktes skyddsombudens ställning och deras uppgifter utökades, bl.a. infördes den s.k. stopprätten. Den nu gällande arbetsmiljölagen (AML) trädde i kraft 1978. Grunden för lagen är ett vitt arbetsmiljöbegrepp som innefattar psykiska, fysiska och medicinska förhållanden. En viktig del av AML är det förebyggande arbetet för att förhindra ohälsa och olycksfall. Företagshälsovård infördes 1986 i lagen som ett led i den förebyggande verksamheten. År 1991 genomfördes en rad förändringar i arbetsmiljölagstiftningen. Bland annat skärptes arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön, och dessutom ställdes det krav på ökade kunskaper för de anställda. Arbetarskyddsstyrelsen bytte 2001 namn till Arbetsmiljöverket. Samma år antogs en föreskrift om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Företagshälsovården genomgick stora förändringar under 1990-talet, vilket bl.a. ledde till nedläggningar och omstruktureringar av många företagshälsocentraler. Genom Europeiska ekonomiska samarbetsavtalet (EES-avtalet) och Sveriges inträde i Europeiska unionen (EU) 1995 gäller EG-rätten på det svenska arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets uppdrag m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om ändringar och tillägg i lagstiftningen på arbetsmiljöområdet och om Arbetsmiljöverkets uppdrag m.m. Samtliga motioner avstyrks, bl.a. med hänvisning till pågående utredningsarbete.

Jämför reservationerna 1 och 2 (båda v).

Motioner

Lagar och föreskrifter m.m. på arbetsmiljöområdet

Vänsterpartiet menar i motion A269 yrkande 1 att det finns behov av nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Bestämmelserna på arbetsmiljöområdet behöver ses över för att öka incitamenten för arbetsmarknadens parter att utveckla arbetsmiljöarbetet. Partiet menar att det finns behov av att utveckla nya föreskrifter i fråga om organisation, bemanning, utbildning, företagshälsovård och i psykosociala frågor. Det är av stor vikt att Arbetsmiljöverket utvecklar sina föreskrifter när det gäller psykosociala frågor och mobbning utifrån kön, etnicitet, sexuell läggning och könsidentitet.

Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (båda s) gör i motion A333 gällande att AML kan bli mer användbar när det gäller att förebygga ohälsa om bestämmelserna om det förebyggande arbetet i lagen blir civilrättsligt förpliktande.

Europeiska arbetsmiljöarbetet

Phia Andersson m.fl. (s) framhåller i motion A319 yrkande 6 att det europeiska samarbetet borde kunna leda till ett enande om gemensamma minimiregler så att företag inte spelar ut länder och löntagare mot varandra med dåliga löner och dålig arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverkets uppdrag

Vänsterpartiet menar i motion A269 yrkande 5 att det finns behov av en förbättrad arbetsmiljötillsyn. Det behövs både fler inspektörer och en satsning på kompetensutveckling och fördjupad samverkan mellan arbetsmiljöinspektion och berörda aktörer på arbetsplatserna. Målet bör vara att Sverige ska ligga på samma nivå som våra nordiska grannländer.

Nikos Papadopoulos och Veronica Palm (båda s) hävdar i motion A303 i denna del att Arbetsmiljöverket bör få utökade möjligheter till direktsanktioner mot arbetsgivare som inte följer arbetsmiljöreglerna.

Arbetsmiljödeklaration

Bertil Kjellberg (m) anser i motion A220 att regeringen ska initiera en översyn av förutsättningarna för införande av en ordning med årliga arbetsmiljödeklarationer som undertecknas av företrädare både för företaget och för arbetstagarna. Ett sådant förfarande skulle bl.a. leda till en enhetlig behandling av företag i samma bransch, även minska antalet yrkesinspektörer och innebära besparingar för staten.

Susanne Eberstein och Jasenko Omanovic (båda s) vill i motion A224 att yrkesinspektörerna ska ha ett enhetligt arbetssätt med ett standardiserat frågeformulär som underlag för arbetsmiljöinspektionen. Frågeformuläret bör vara upprättat gemensamt av arbetstagare och arbetsgivare. Formuläret skulle underlätta inspektörernas bedömning av lika verksamheter.

Utskottets ställningstagande

Lagar och föreskrifter m.m. på arbetsmiljöområdet

Inledningsvis vill utskottet peka på att arbetsmiljölagstiftningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall. En hälsosam och en utvecklande arbetsmiljö är bra för företags produktivitet och en viktig förutsättning för att kunna rekrytera den personal man behöver. En grundförutsättning för ett effektivt arbetsmiljöarbete är att man i verksamheten själv inser fördelarna med en bra och hälsosam arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att kunskapen om dessa frågor är stor. Ett bra arbetsmiljöarbete bygger på samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Regleringen på arbetsmiljöområdet förekommer på flera olika nivåer. EG-rätten påverkar de svenska arbetsmiljöförhållandena genom bl.a. ramdirektivet 89/391/EEG och s.k. produkt- och arbetsplatsdirektiv. Produktdirektiven anger de krav och regler som ska gälla för en viss produkt på den gemensamma marknaden. Arbetsplatsdirektiven är s.k. minimidirektiv som anger den lägsta nivå av regler som medlemsstaterna måste införa på arbetsmiljöområdet. Det förekommer också avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå. På nationell nivå utgörs regleringarna av arbetsmiljölagen (1977:1160) som ger de yttre ramarna för vad som gäller för arbetsmiljön. Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) behandlar bl.a. skyddsorganisationen och Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt. Många arbetsmiljöfrågor är preciserade i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och råd. Dessutom finns både centrala och lokala kollektivavtal på arbetsmiljöområdet.

Arbetsmiljöverket skapar och utvecklar föreskrifter utifrån de mål som regeringen fastställer. Föreskrifterna ska skapa sunda, säkra och utvecklande arbetsmiljöer. Nya kunskaper om risker och förändringar i arbetslivet liksom nya EU-direktiv innebär att det behövs kontinuerligt arbete med att utveckla föreskrifterna. Framför allt handlar det om sammanslagningar och ändringar i befintliga föreskrifter, särskilt genom skapande av övergripande föreskrifter. Arbetsmiljöverket arbetar för närvarande bl.a.

med föreskrifter om hivtestning i arbetslivet och om gravida och ammande arbetstagare. Enligt underhandsuppgifter från Arbetsmiljöverket kommer föreskriften om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) att omarbetas och troligtvis även föreskriften om ensamarbete (AFS 1982:3).

Utskottet vill erinra om att krav har ställts både av riksdag och av regering att myndigheterna ska genomföra regelförenklingar och noga överväga om en föreskrift behövs eller om man kan lösa problemen på annat sätt, t.ex. genom information. Arbetsmiljöverket har sedan 1996 minskat antalet paragrafer med 40 %. I regleringsbrevet för budgetåret 2007 har Arbetsmiljöverket fått i uppdrag att ta fram underlag för regeringens handlingsplan för regelförenkling. Handlingsplanen syftar till att uppnå regeringens mål att företagens administrativa kostnader till följd av samtliga statliga regelverk ska minska med minst 25 % till år 2010.

Den tidigare regeringen tillkallade i juni 2004 en särskild utredare för att göra en översyn av vissa delar av arbetsmiljölagen (kommittédir. 2004:91). Utredningen antog namnet *Utredningen om arbetsmiljölagen*. Utredningen har därefter givits två tilläggsdirektiv (kommittédir. 2005:114 och 2006:121), de sistnämnda tilläggsdirektiven gavs av den nuvarande regeringen. I uppdraget ingår bl.a. att utreda frågan om hur bestämmelserna angående systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering i AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter skulle kunna göras dispositiva för att ge möjlighet åt arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera vad arbetsgivaren ska göra för att fullgöra sina skyldigheter i de nämnda avseendena. I uppdraget ingår även att föreslå regelförenklingar. Uppdraget innefattar även vissa frågor om genomförande i svensk rätt av direktiv 92/57/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga och rörliga byggarbetsplatser. Utöver det uppdrag som direkt angivits i utredningsdirektiven står det utredaren fritt att också lämna andra förslag till författningsändringar eller åtgärder som uppdraget kan ge anledning till. Utredningen överlämnade i maj 2006 delbetänkandet *Bättre arbetsmiljöregler 1* (SOU 2006:44). Delbetänkandet avhandlar bl.a. anpassning av samverkansreglerna och avtal om systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Slutbetänkande ska lämnas senast den 15 juni 2007.

Företagshälsovårdsutredningen lämnade i december 2004 sitt betänkande *Utveckling av god företagshälsovård – ny lagstiftning och andra åtgärder* (SOU 2004:113). Utredningen föreslog bl.a. att staten i samverkan med övriga aktörer ska lägga fast en långsiktig samhällelig strategi för utveckling av företagshälsovården. Utredningens förslag bereds inom Regeringskansliet.

I motion A333 förespråkar motionärerna ändringar i AML så att arbetsmarknadens parter tvingas ta ett större ansvar för förebyggande arbetsmiljöinsatser. Regler om förebyggande arbetsmiljöarbete finns i bl.a. AML och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

(AFS 2001:1). Regelverket innefattar bestämmelser om bl.a. arbetsgivares ansvar och samverkan med arbetstagare. Reglerna har offentligrättslig karaktär.

Man skiljer mellan offentligrättslig och privaträttslig reglering. Kännetecknande för en offentligrättslig reglering är att den är sanktionerad med straff (t.ex. böter eller fängelse) eller att offentliga myndigheter övervakar tillämpningen av reglerna. Civilrätten avser förhållandet mellan privata rättssubjekt, inom arbetsrätten arbetsgivaren och arbetstagaren och deras organisationer. Inom den svenska arbetsrätten (t.ex. lagen om anställningsskydd och medbestämmandelagen) är den absoluta merparten civilrättslig reglering. På arbetsmiljöområdet (AML och arbetstidslagen) finns däremot omfattande offentligrättsliga inslag. De civilrättsliga lagreglerna kan i den utsträckning som lagen medger det ersättas av avtal, inom arbetsrätten i de flesta fall genom kollektivavtal.

Konsekvenserna av en offentligrättslig reglering är vanligtvis att arbetstagaren saknar möjligheter att rikta enskilda anspråk om t.ex. skadestånd mot arbetsgivaren med den berörda lagen som grund för sin talan. Men om en arbetstagare drabbas av t.ex. ett arbetsmiljöbrott kan brottbalkens regler och vanliga regler om skadestånd bli tillämpliga. Utmärkande för en civilrättslig reglering är att de enskilda parterna själva har att bevaka sina rättigheter och agera om dessa ifrågasätts. Inom arbetsrätten spelar arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer en viktig roll när det gäller att kontrollera efterlevnaden av lagarna och kollektivavtalen. Påföljden för överträdelse är företrädesvis skadestånd.

I betänkandet *Fokus på åtgärder – En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet* (SOU 2006:107) har frågan om den offentligrättsliga karaktären hos lagen om allmän försäkring behandlats. Utredningens slutsats är, när det gäller rehabilitering och lagen om allmän försäkring, att det är högst tveksamt om en arbetsrättslig reglering skulle stärka individens ställning. I all synnerhet gäller det för individer som inte tillhör en facklig organisation.

I delbetänkandet (SOU 2006:44) från *Utredningen om arbetsmiljölagen* har det bl.a. konstaterats att bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete i 3 kap. 2 a § första och andra styckena i AML samt bl.a. föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete utgör ett genomförande av ramdirektivets tvingande bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter. Utredningen presenterar två tänkbara lösningar till att göra bestämmelserna om systematiskt miljöarbete och rehabilitering dispositiva, dvs. möjliga för arbetsmarknadens parter att kollektivavtalsreglera. Utredningens slutsats är dock att följderna av en sådan dispositivitet i huvudsak skulle bli negativa.

Med hänvisning till det ovan anförda samt pågående föreskrifts-, utrednings- och beredningsarbete avstyrker utskottet motionerna A269 yrkande 1 (v) och A333 (s).

Europeiska arbetsmiljöarbetet

Europeiska arbetsmiljöbyrån är ett EU-organ med uppgiften att arbeta för att göra arbetsplatserna i Europa säkrare, hälsosammare och mer produktiva och att särskilt främja en effektiv förebyggande kultur på arbetsplatserna. Byrån, som inrättades 1996, arbetar med insamling, utveckling, analys och spridning av information för att förbättra arbetsmiljön i Europa. En annan viktig uppgift för byrån är att främja och stödja samarbete och utbyte av information mellan medlemsländerna inom arbetsmiljöområdet. Det är ett trepartsorgan inom EU, vilket innebär att representanter för regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer deltar och detta från var och en av EU:s medlemsstater.

Den rättsliga ramen för det europeiska arbetsmiljöarbetet har fastställts av Europeiska kommissionen genom en rad EU-direktiv, vilka bygger på artikel 137 i fördraget om Europeiska unionen som ger EU befogenhet att lagstifta på detta område. Ramdirektivet (89/391/EEG) innehåller bestämmelser om de allmänna principerna för god arbetsmiljö. Därutöver finns EU-direktiv (produkt- och arbetsplatsdirektiv) på särskilda områden som t.ex. kemiska agenser och buller.

Inom EU har det sedan 2002 funnits en arbetsmiljöstrategi för gemenskapen (KOM (2002) 118 slutlig). Strategin avser perioden fram till 2006 och betonar bl.a. att en sund och trygg arbetsmiljö och arbetsorganisation är faktorer som förbättrar ekonomins och företagets resultat. I strategin betonas även att det krävs bättre tillämpning av nuvarande lagstiftning. En nödvändig förutsättning för detta anges vara en ökad medvetenhet hos berörda aktörer. Kommissionen skulle enligt strategin noga bevaka införlivande och tillämpning av direktiven och vidta åtgärder för att främja ett korrekt och likformigt genomförande av dem. Den sociala agendan innefattar en ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2007–2012. Enligt vad utskottet erfarit kommer kommissionen att lägga fram en ny strategi i form av ett meddelande vid ministerrådsmötet den 22 februari 2007. Därefter kommer rådet att anta rådsslutsatser på området i form av en resolution. Detta kommer troligtvis att ske vid rådsmötet i maj 2007.

Utskottet är inte berett att föreslå något tillkännagivande med anledning av förslaget om gemensamma minimiregler i motion A319 yrkande 6 (s). Motionsyrkandet avstyrks således.

Arbetsmiljöverkets uppdrag

Arbetsmiljöverket bildades 2001. Detta skedde genom att Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen gick samman och bildade en myndighet.

Arbetsmiljöverket har regeringens och riksdagens uppdrag att bl.a. se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen följs. Arbetsmiljöverket har vidare regeringens uppdrag att mer i detalj reglera vad som ska gälla. Det innebär att de krav som ska ställas på arbetsmiljön preciseras av Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket ger ut juridiskt bindande föreskrifter och allmänna råd i författningssamlingen, AFS. Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöin-

spektörer kontrollerar att AML och föreskrifterna följs vid inspektioner av arbetsställen. Arbetsmiljöverket ansvarar för statistik om arbetsmiljö och arbetsskador i Sverige. Dessutom är Arbetsmiljöverket Sveriges förbindelsekontor enligt bestämmelserna om utstationering. Det innebär att Arbetsmiljöverket ska ge information om vilka arbets- och anställningsvillkor som gäller vid utstationeringar i Sverige.

Målet för verksamheten är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar och är utvecklande för individen. Arbetsmiljöverket har fem verksamhetsgrenar: regler och standarder, tillsyn, internationellt arbete, arbetsskadestatistik, information och partsmedel. Verksamhetsgrenarna har i sin tur mer detaljerade mål.

Utskottet vill peka på att Arbetsmiljöverket med anledning av Riksrevisionens rapport *Arbetsmiljöverkets tillsyn* (RiR 2004:14) bl.a. har tagit fram en ny struktur för verkets övergripande mål och sett över och reviderat rutiner för registrering och dokumentation. Rapporten och Riksrevisionens framställning med anledning av densamma (2004/05:RRS6) behandlades i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2004/05:AU6. Regeringen gjorde i budgetpropositionen för 2007 (2006/07:1 utg.omr. 14) bedömningen att de åtgärder som vidtagits motsvarar de förslag som Riksrevisionen lämnade i rapporten.

I budgetpropositionen för 2007 (2006/07:1 utg.omr. 14) föreslogs som ett led i minskningen av den statliga byråkratin att Arbetsmiljöverket skulle ges ett förändrat och begränsat uppdrag. För 2007 föreslogs ett sänkt anslag med 50 miljoner kronor och ytterligare sänkningar för år 2008 och 2009. Utskottet konstaterade i sitt betänkande 2006/07:AU5, vilket i fråga om motiveringar m.m. hänvisade till betänkande 2006/07:AU1, att Arbetsmiljöverket fått kraftigt ökade anslag under 2000-talet (159 miljoner kronor under en treårsperiod) och föreslog riksdagen att bifalla regeringens förslag till anslagsfördelning i denna del. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens och utskottets förslag om anslagsminskning.

Regeringen har därefter utfärdat regleringsbrev (2006-12-21) för Arbetsmiljöverket och bl.a. givit verket i uppdrag att senast den 1 maj 2007 lämna en redogörelse för hur verksamheten ska anpassas till de minskade anslagen under perioden 2007–2009. Regeringen har i regleringsbrevet angett att minskningen av anslagen så långt möjligt ska belasta andra delar av verksamheten än den regionala tillsynen. Vidare ska tillsynen inriktas mot de arbetsställen som har störst risk för ohälsa och olycksfall, fokusera på konkreta arbetsmiljöproblem och utformas med beaktande av inspektionens effekter på arbetsmiljöförhållandena. Slutligen har regeringen angett att Arbetsmiljöverket och Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) ska föra en fortlöpande dialog beträffande större verksamhetsanpassningar. I ett senare regleringsbrev (2007-01-25) har regeringen meddelat

att sådan toxikologiskt inriktad kriterieverksamhet som utgör underlag för hygieniska gränsvärden och som Arbetslivsinstitutet (ALI) bedriver i Stockholm ska inordnas i Arbetsmiljöverket.

Utskottet vill, med anledning av vad Vänsterpartiet framför i motion A269 yrkande 5 om förbättrad arbetsmiljötillsyn, betona betydelsen av att arbetsmarknadens parter tar ett stort ansvar för en bra och hälsosam arbetsmiljö. Men det behövs också en effektiv arbetsmiljötillsyn som är särskilt inriktad på arbetsplatser med störst risk för ohälsa och olycksfall. Utskottet vill inte föregripa det förändringsarbete som i dialog med Regeringskansliet pågår inom Arbetsmiljöverket och avstyrker med hänvisning till det anförda motion A269 yrkande 5 (v).

I motion A303 i denna del föreslås att Arbetsmiljöverket ska få utökade möjligheter till direktsanktioner mot arbetsgivare som inte följer AML. Utskottet kan konstatera att AML har ett stort antal sanktionsmöjligheter. I tillsynsverksamheten kan Arbetsmiljöverket utfärda förbud eller föreläggande som kan förenas med vite för att få en arbetsgivare att vidta vissa åtgärder. En arbetsgivare som bryter mot arbetsmiljölagens regler kan drabbas av avgifter, förverkande av egendom, skadestånd, böter eller fängelse. Arbetsmiljöverket har även rätt att införa sanktionsavgift i stället för en straffrättslig påföljd. Utskottet anser att det åtminstone för närvarande inte föreligger något behov av att utöka Arbetsmiljöverkets sanktionsmöjligheter med det som motionärerna kallar direktsanktioner. Utskottet vill i sammanhanget dock peka på möjligheten för skyddsombud att i vissa fall direkt stoppa ett farligt arbete. Om ett visst arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa och rättelse inte genast kan uppnås genom hänvändelse till arbetsgivaren, kan skyddsombudet bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på Arbetsmiljöverkets ställningstagande. Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motion A303 i denna del (s).

Arbetsmiljödeklaration

I motionerna A220 (m) och A224 (s) föreslås ett system med deklarerationer om arbetsmiljön som undertecknas av både arbetsgivare och arbetstagare. Syftet skulle bl.a. vara att underlätta en enhetlig behandling av företag i likartad verksamhet eller bransch. Motion A220 utgår från att en sådan årlig deklareration skulle kunna innebära minskade kostnader för staten då antalet yrkesinspektörer skulle kunna minska. Motion A224 verkar däremot närmast betrakta arbetsmiljödeklarationen som ett underlag inför ordinarie arbetsmiljöinspektion. Enligt underhandsinformation från Arbetsmiljöverket har användning av ett slags arbetsmiljödeklarerationer förekommit åtminstone vid Arbetsmiljöinspektionen i Göteborg. Arbetsmiljödeklarerationer användes i det fallet för viss bestämd inspektion och inte som ett underlag för undersökningar av ett stort antal arbetsställens arbetsmiljö.

I sammanhanget kan nämnas certifiering av arbetsmiljö respektive arbetsplatser som är en företeelse som blivit alltmer aktuell de senaste åren. När det gäller den frivilliga arbetsmiljöcertifieringen finns det sedan 1999 möjligheter för företag och offentliga förvaltningar att få ledningssystem för arbetsmiljö certifierade. Certifieringen görs av särskilda ackrediteringsorgan som Swedac, Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll, bedömt vara kompetenta att ombesörja certifiering och godkänt för detta. I januari 2007 fanns enligt Swedac sju sådana ackrediterade organ. Syftet med ledningssystem för arbetsmiljö är att åstadkomma en bättre arbetsmiljö för de anställda. Certifiering bygger på användning av en öppen och allmänt tillgänglig kravspecifikation.

I fråga om ledningssystem för arbetsmiljö utgör arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) grund för certifieringen liksom de krav på ordning och reda, organisation och erfarenhetsåterföring m.m. som ställs i de internationella kravspecifikationerna ISO 14001 och ISO 9001. ISO (International Organization for Standardization) är ett nätverk av nationella standardiseringsorganisationer från 157 länder. Många företag väljer att integrera flera olika ledningssystem, däribland ledningssystemet för arbetsmiljö, till ett s.k. verksamhetssystem.

Certifiering av ledningssystemet för arbetsmiljö innebär att ett ackrediterat certifieringsorgan regelbundet granskar och kontrollerar att företaget har ett system som uppfyller ställda krav enligt bl.a. föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och att systemet används.

Förutom certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö finns även en ny standard som betecknas OHSAS 18001. Detta är en internationell standard som ännu inte har något av Swedac ackrediterat certifieringsorgan i Sverige. Möjlighet till certifiering finns dock utomlands.

I de allmänna råd som är knutna till SAM-föreskrifterna konstateras att arbetsgivare kan tillämpa frivilliga system för kvalitetssäkring och arbetsmiljöledning. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan, där det är lämpligt, samordnas med dessa system. Det betonas att det dock är viktigt att arbetsmiljöfrågorna får tillräcklig uppmärksamhet och utrymme även vid en samordning. Det gäller enligt råden exempelvis frågor om belastningsergonomi, psykosociala förhållanden, arbetsanpassning och rehabilitering.

Enligt vad utskottet erfarit hade i juni 2004 sammanlagt 90 certifikat utfärdats, i januari 2005 uppgick antalet till 125 och i januari 2007 var det 553, varav 378 avsåg ledningssystem för arbetsmiljö och 175 avsåg OHSAS 18001.

Utskottet är positivt till en utveckling av nya metoder inom ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete, ett sådant exempel kan vara arbetsmiljödeklARATIONER. Men utskottet är i nuläget inte berett att ställa sig bakom enskilda förslag om förenklingar inom Arbetsmiljöverkets område utan hänvisar till det arbete som pågår inom Regeringskansliet i dialog med Arbetsmiljöver-

ket om hur verksamheten ska bedrivas. Utskottet anser alltså att det arbete som pågår inom Regeringskansliet och Arbetsmiljöverket bör avvaktas. Motionerna A220 (m) och A224 (s) avstyrks.

Skyddsombudsverksamheten

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas ett antal motioner om skyddsombudsverksamheten m.m. Samtliga motioner avstyrks.

Jämför reservationerna 3 (s, v, mp) och 4 (s).

Bakgrund

Utgångspunkten i AML är att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetsmiljöarbetet och på ett lämpligt sätt organisera arbetsmiljöverksamheten, vilket framgår av bl.a. 6 kap. AML. Arbetstagarnas representant i detta arbete är *skyddsombud*. På en arbetsplats där fem eller fler arbetstagare sysselsätts regelbundet ska ett eller flera skyddsombud utses. Det ska alltid finnas en *skyddskommitté* på arbetsplatser med minst 50 arbetstagare. En skyddskommitté är ett samrådsorgan mellan företrädare för arbetsgivaren och för arbetstagarna. Skyddskommittén ska bl.a. delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen och följa arbetets genomförande. Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Finns inte en sådan organisation utses skyddsombud av arbetstagarna. På arbetsplats får en facklig lokalavdelning utse skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare om avdelningen har någon medlem på arbetsplatsen. Ett sådant skyddsombud kallas *regionalt skyddsombud*. Ett regionalt skyddsombud har inte rätt att besöka arbetsplatser där organisationen inte har någon medlem. Även om det finns ett lokalt skyddsombud kan ett regionalt skyddsombud utses. Regionalt skyddsombud får dock inte utses på en arbetsplats med skyddskommitté. Skyddsombuden har i AML tillförsäkrats en rad befogenheter, t.ex. den s.k. stoppningsrätten. De utsedda skyddsombuden ska anmälas till arbetsgivaren för att de rättsliga befogenheterna ska erhållas. Uppgifter om bl.a. namn på utsett skyddsombud ska även lämnas till Arbetsmiljöverket av den organisation eller de arbetstagare som förrättat valet.

Motioner

Vänsterpartiet framhåller i motion A269 yrkande 2 att skyddsombudens roll behöver stärkas. Stopprätten bör utvärderas och förslag bör framläggas om hur den ska bli mer effektiv i dagens och framtidens arbetsliv. Utvärderingen bör även omfatta skyddsombudens möjlighet att vända sig till tillsynsmyndigheten, den s.k. hänvändelseordningen. Partiet menar i

yrkande 3 att det inte är ovanligt att såväl skyddsombud som chefer saknar relevant arbetsmiljöutbildning. Partiet anser att alla ska ha rätt till grundläggande arbetsmiljöutbildning. Därför bör en översyn göras av behovet av ett starkare lagstöd för partsgemensamma utbildningar som riktas till alla anställda.

Gunnar Sandberg (s) vill i motion A245 att Arbetsmiljöverkets skyddsombudsregister ska uppdateras så att det även bl.a. innehåller uppgifter om skyddsombudets utbildningar för uppdraget.

Hillevi Larsson och Ronny Olander (båda s) betonar i motion A256 behovet av förstärkt ställning för skyddsombuden. Motionärerna anser att de lokala skyddsombudens ställning bör förbättras och att skyddsombuden bör ges mer stöd i form av t.ex. utbildning och uppbackning från de regionala skyddsombuden, yrkande 1. De regionala skyddsombuden bör ges en större roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och i kontakterna med de lokala skyddsombuden, yrkande 2. De regionala skyddsombuden bör dessutom ges möjlighet att besöka arbetsplatser som har lokala skyddskommittéer, yrkande 3, och ges tillträde till arbetsplatser där de anställda inte är medlemmar i facket, yrkande 4. Även *Nikos Papadopoulos och Veronica Palm (båda s)* framför i motion A303 i denna del krav om att de regionala skyddsombuden ska ges möjlighet att besöka arbetsplatser som har skyddskommittéer och ges tillträde till arbetsplatser utan fackligt anslutna anställda.

Också *Phia Andersson m.fl. (s)* anser i motion A319 yrkande 3 att de regionala skyddsombuden behöver förbättrade förutsättningar. Motionärerna menar att detta kan ske genom att de regionala skyddsombuden ges möjligheter att bevaka arbetsmiljön på samtliga arbetsplatser utan några restriktioner.

Utskottets ställningstagande

Utskottets utgångspunkt är att samverkan mellan parterna – centralt och lokalt – är av avgörande betydelse för arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna. Utskottet vill understryka att skyddsombud och regionala skyddsombud är viktiga resurser i arbetsmiljöarbetet. I december 2005 var 2 100 regionala skyddsombud registrerade i Arbetsmiljöverkets skyddsombudsregister. Av dessa var 62 % män och 38 % kvinnor. Det totala antalet skyddsombud i registret var ca 102 000, vilket var en minskning med drygt 2 % jämfört med 2004. Av samtliga ombud var 53 % kvinnor och 47 % män.

Utskottet anser att insatser främst ska riktas mot företag där det behövs stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet, t.ex. småföretag. Insatserna kan vara i form av utbildning, information, medverkan efter tillbud och skyddsronder m.m.

När det gäller motionsförslagen om skyddsombudens ställning, befogenheter och tillträdesrätt vill utskottet peka på att det i den tidigare nämnda översynen (kommittéd. 2004:91, 2005:114 och 2006:121) av vissa delar av AML ingår att utreda samverkansbestämmelserna i 6 kap. AML. Uppdraget gäller frågan om lagen bör ges en mer ändamålsenlig utformning mot bakgrund av utvecklingen av samverkan i arbetsmiljöfrågor på arbetsplatserna, t.ex. om bestämmelserna om skyddsombud och skyddskommitté bör utvidgas till att omfatta nya befattningshavare och organ med motsvarande uppgifter eller om förändringar bör göras i fråga om de regionala skyddsombudens roll och uppgifter. I direktiven sägs att de förändringar som föreslås inte sammantaget får leda till försämring av rättigheter och inflytande för skyddsombud och övriga fackliga företrädare eller andra arbetstagar. Utredaren ska, enligt det första tilläggsdirektivet, pröva lämpligheten att i AML, för hela eller delar av arbetsmarknaden, införa bestämmelser om arbetsmiljöansvar för privata eller offentliga företag m.fl. som har beställt en tjänst i förhållande till den som utför arbetet. Utredaren ska överväga effekterna av att stärka möjligheterna för skyddsombud att agera till förmån för anställda i bemanningsföretag eller i andra företag där de anställdas arbetsmiljö i viktiga delar är beroende av ett inhyrar- eller beställarföretag. En förutsättning ska vara att ändringen i möjligheterna att verka inte innebär något avsteg från principen om att kollektivavtalet eller de enskilda anställningsavtalen är grunden för skyddsombudens verksamhet.

Utöver det uppdrag som direkt angivits i utredningsdirektiven står det utredaren fritt att också lämna andra förslag till författningsändringar eller åtgärder som uppdraget kan ge anledning till.

Utredaren har, som redovisats ovan, lämnat delbetänkandet *Bättre arbetsmiljöregler I* (SOU 2006:44). Förslagen i den del som avser samverkansreglerna är hittills bl.a. följande. Arbetsmiljöombud tas med i lagen som en alternativ benämning för skyddsombud. Skyddskommitté ska inte behöva tillsättas om ett annat samverkansorgan fullgör de uppgifter som enligt 6 kap. 9 § AML annars ska skötas av skyddskommittén. En förutsättning är också att de anställdas företrädare utses av en lokal arbetstagarorganisation eller av arbetstagarerna för att delta i samverkansorganets arbetsmiljöarbete. Utredningens slutbetänkande ska redovisas senast den 15 juni 2007.

Utskottet, som anser att Regeringskansliets beredning av betänkandet *Bättre arbetsmiljöregler I* och utredningens kommande slutbetänkande bör avvaktas, avstyrker motionerna A256 yrkandena 1–4 (s), A269 yrkandena 2–3 (v), A303 i denna del (s) och A319 yrkande 3 (s).

När det gäller motion A245 om innehållet i Arbetsmiljöverkets skyddsombudsregister, konstaterar utskottet att det i 10 § arbetsmiljöförordningen bl.a. anges att uppgift om skyddsombuds namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken ombudet har utsetts snarast möjligt efter förrättat val ska lämnas skriftligen till arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket. Det förutnämnda skyddsombudsregister har upprättats för detta ändamål.

Registret innehåller i januari 2007 uppgifter om ca 100 000 skyddsombud. Det har en omsättning på 40–50 % årligen. Motionären vill att även skyddsombudens utbildning för uppdraget ska föras in i registret. Detta är enligt utskottet en fråga av både ekonomisk, juridisk och praktisk karaktär. Om det skulle visa sig relevant, praktiskt möjligt, ekonomiskt försvarbart och utan juridiska hinder att föra in sådana uppgifter i registret, har utskottet i sig inte några principiella invändningar mot detta. Något uttalande därutöver kan inte anses påkallat. Motion A245 (s) avstyrks därför av utskottet.

Företagshälsovård

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motioner som gäller företagshälsovård. Samtliga motioner avstyrks, främst med hänvisning till pågående beredningsarbete i Regeringskansliet.

Jämför reservation 5 (s, v, mp).

Bakgrund

Enligt 3 kap. 2 b § AML ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Verksamheten regleras vidare genom föreskrifter och allmänna råd som utfärdats av Arbetsmiljöverket. Med företagshälsovård menas enligt samma paragraf en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser och ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Motioner

Vänsterpartiet anser i motion A269 yrkande 10 att det är viktigt att ge företagshälsovården en mer offensiv roll. En ordentlig satsning på företagshälsovården är en nödvändig investering för att bekämpa ohälsan. Med en företagshälsovård som har goda kunskaper om enskilda arbetsplatser och stor branscherfarenhet kan det förebyggande arbetet stärkas. För att spela en mer aktiv roll i förebyggandet av långa sjukskrivningar måste företagshälsovården etablera ett gott samarbete med sjukvården. Det behövs särskilda medel för att ett sådant samarbete ska kunna bli effektivt.

I ett antal enskilda s-motioner tas bl.a. frågan om företagshälsovård för alla upp. *Christin Hagberg* menar i motion A207 att företagshälsovård bör införas för alla arbetstagare. *Inger Jarl Beck* anser i motion A214 att det är nödvändigt med kvalitetssäkring av företagshälsovården, yrkande 1, och att obligatorisk företagshälsovård bör införas, yrkande 2. *Helene Petersson i Stockaryd och Göte Wahlström* respektive *Raimo Pärssinen m.fl.* hävdar

i motionerna A228 respektive A311 att företagshälsovården bör blir ett obligatorium så att alla anställda kan få tillgång till den. *Ann-Kristine Johansson och Lars Mejern Larsson* respektive *Kurt Kvarnström och Anneli Särnblad* anser i motionerna A315 respektive A327 att det är en viktig uppgift att återuppbygga en bra kvalitetssäkrad företagshälsovård och menar att man bör överväga om inte företagshälsovården ska vara obligatorisk.

Annelie Enochson (kd) anser i motion A304 att företagshälsovården ska få ge sjukvårdande behandling på samma villkor som läkarna inom landstingen.

Utskottets ställningstagande

Enligt AML ska arbetsgivaren se till att de anställda får den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. Arbetsgivare ska anlita företagshälsovård när de inte har tillräckliga egna resurser för rehabilitering, arbetsanpassning och systematiskt arbetsmiljöarbete. Få arbetsgivare har egna sådana resurser. Företagshälsovården är en oberoende expertresurs för arbetsmiljö och rehabilitering som är konkurrensutsatt. Arbetsgivare, som inte själva har tillräckliga resurser, måste teckna avtal med enskilda företagshälsovårdsinrättningar för att de anställda ska kunna få tillgång till denna resurs. Företagshälsovården kan organiseras på olika sätt.

Vad en företagshälsovårdsverksamhet ska innehålla kan regleras i kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Sektorsövergripande kollektivavtal finns på de statliga och kommunala områdena. Inom den privata sektorn finns kollektivavtal bl.a. inom verkstadsindustrin. Arbetsgivaren kan även ensidigt bestämma över denna verksamhet.

I sammanhanget kan nämnas att Statistiska centralbyrån (SCB) sedan 1989 publicerat arbetsmiljöundersökningar vartannat år. I oktober 2006 publicerades *Arbetsmiljön 2005* som genomförts på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Av undersökningen framgår att ungefär två av tre kvinnor och män uppger att de har tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats. Det är samma storleksordning som tidigare år. Totalt har ungefär var fjärde sysselsatt kvinna och var tredje sysselsatt man under det senaste året fått del av någon insats från företagshälsovården.

Företagshälsovårdsutredningen lämnade i december 2004 sitt betänkande *Utveckling av god företagshälsovård – ny lagstiftning och andra åtgärder* (SOU 2004:113). Utredningen föreslog bl.a. att staten i samverkan med övriga aktörer ska lägga fast en långsiktig samhällelig strategi för utveckling av företagshälsovården. En utgångspunkt för strategin borde enligt utredningen vara att företagshälsovården är en verksamhet, med ett samhälleligt definierat uppdrag, som bedrivs på en fri och öppen marknad utan offentligt stöd. Utredningens förslag bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Frågan om företagshälsovård har också tagits upp i Socialförsäkringsutredningens betänkande *Mera försäkring och mera arbete* (SOU 2006:86). Utredaren konstaterar att det är olika aktörer som är inblandade i sjukskrivningsprocessen. Behovet är stort av en sammanhållande kraft. Utredningen lyfter fram möjligheten att göra en ny form av företagshälsovård till navet i sjukskrivningsprocessen. Det är enligt utredaren på arbetsplatserna som problemen kan upptäckas och hanteras i tid. Enligt utredaren skulle en stark företagshälsovård kunna bli ett verktyg för parterna.

Nämns kan också rapporten *Framtidens arbetsmiljö 2012*. Rapporten är en del av ett projekt inom ALI som har som mål att definiera framtida kompetensbehov som kommer att behövas inom företagshälsovården. En av de grundläggande slutsatserna i rapporten handlar om att det finns en stor osäkerhet i dagsläget i frågan om arbetsgivare kommer att se sin personal som en kostnad eller som en investering. En lika viktig slutsats är att det också finns en stor osäkerhet om arbetsgivare kommer att ha en helhetssyn på arbetstagares livssituation eller enbart kommer att fokusera på den tid då arbetstagaren är i arbete.

Utskottet noterar att regeringen i budgetpropositionen för 2007 (prop. 2006/07:1 utg.omr. 14) uttalat att man avser att återkomma med åtgärder för att stärka och utveckla företagshälsovården.

Utskottet menar att företagshälsovården bör kunna göra mer och användas bättre i fråga om förebyggande insatser, som ett stöd i återgången till arbete och som en länk mellan arbetsplatsen och hälso- och sjukvården. Framför allt bör företagshälsovården vara en fråga för arbetsmarknadens parter. Staten kan naturligtvis ha starka skäl att genom lämpliga styrmedel främja en kvalitativ företagshälsovård som stöd i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet, men åtgärderna bör framför allt vara av understödjande karaktär.

Som framgått behandlas i motionerna om företagshälsovård bl.a. förslag om uppgifter och inriktning, införande av obligatorium och kvalitetssäkring. I en motion föreslås också ökad möjlighet till sjukvårdande insatser inom ramen för företagshälsovården. Flertalet frågor som aktualiserats tas upp i förslagen i den ovan redovisade betänkandet *Utvecklingen av god företagshälsovård – ny lagstiftning och andra åtgärder*. Utskottet, som anser att beredningsarbetet i Regeringskansliet bör inväntas, avstyrker med hänvisning till det anförda motionerna A207 (s), A214 yrkandena 1–2 (s), A228 (s), A269 yrkande 10 (v), A304 (kd), A311 (s), A315 (s) och A327 (s).

Ensamarbete

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om ensamarbete. Samtliga motioner avstyrks.

Jämför reservation 6 (s, v, mp).

Motioner

Vänsterpartiet anser i motion Ju312 yrkande 3 att en utredning ska tillsättas med uppgift att se över hur ensamarbete i nattöppna butiker kan förbjudas. Brottsförebyggande arbete kräver en helhetssyn. Det räcker inte att reagera när olyckan har varit framme utan det brottsförebyggande arbetet måste vara en del av det dagliga arbetet. Näringslivet har en viktig brottsförebyggande roll t.ex. när det gäller rån mot ensamarbetare i nattöppna butiker.

Anneli Särnblad och Carin Runeson (båda s) hävdar i motion A314 att bestämmelserna om ensamarbete inte efterlevs och att arbetsgivarna inte tycks ta dessa frågor på det allvar som behövs för att de anställda ska kunna arbeta under säkra förhållanden.

Ulf Holm (mp) anser i motion A265 att man lagstiftningsvägen ytterligare måste begränsa ensamarbete på kvällar och nätter.

Utskottets ställningstagande

Med ensamarbete avses vanligtvis arbete som arbetstagare utför i fysisk eller social isolering från andra människor. Ensamarbete behöver i sig inte vara påfrestande och farligt. Påfrestningarna vid ensamarbete är starkt varierande och upplevs olika av olika personer. Att utföra arbete ensam kan innebära en stark psykisk påfrestning, särskilt om det är förenat med andra risker, t.ex. våld eller trakasserier. Ett annat förhållande som kan vara påfrestande är övervakningsarbete där stora värden, mänskliga och materiella, står på spel. Ensamarbete kan även innebära en ökad olycksrisk. Arbete som man utför ensam är dock som redan sagts inte alltid skadligt. Speciellt i arbeten som kräver koncentration och uppmärksamhet utgör ensamarbete tidvis t.o.m. en förutsättning. Sådana arbeten kan vara t.ex. planerings- och granskningsuppgifter, konstnärligt arbete och forskning. Också individuella skillnader förekommer, vissa personer vill arbeta för sig själva och lider inte av det.

Regler för ensamarbete finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och anvisningar, främst i föreskriften Ensamarbete (AFS 1982:3). Denna föreskrift kommer enligt uppgift från Arbetsmiljöverket förmodligen att omarbetas. Även i anvisningar om t.ex. dykeri (49), Handhavande av tjuvar (54) och Arbete i frysrum (95) finns regleringar om ensamarbete. Ensamarbete är

inte förbjudet, men det finns krav på vilka förhållanden det får utföras under. Även om kraven i föreskrifterna är tillgodosedda kan ensamarbete av vissa personer upplevas som påfrestande.

Utskottet vill peka på att olägenheter som orsakas av ensamarbete oftast kan förebyggas genom planering av arbetet. Åtgärder kan t.ex. vidtas så att den som utför ensamarbetet inte löper större risk för skada än om flera gemensamt utfört arbetet. Det är viktigt att arbetstagarna har tillräcklig utbildning, information och instruktion för att utföra arbete ensamma. Särskild hänsyn måste också tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.

Det finns i vissa arbeten risk för hot eller våld mot ensamarbetare därför att arbetstagare t.ex. har hand om stölbegärlig egendom eller i sin yrkesutövning har befogenhet att ingripa mot andra människor. Denna typ av ensamarbete kan t.ex. förekomma i arbeten vid bank- och postkontor, servicebutiker, kiosker och vid penningtransporter och i yrken som polis, vårdare inom kriminalvård och psykiatrisk vård, ordningsvakter och socialarbetare.

Även när det gäller hot och våld finns det en föreskrift från Arbetsmiljöverket, *Våld och hot i arbetsmiljön* (AFS 1993:2). Utgångspunkten för föreskrifterna är att arbetsgivaren ska utreda risker för våld och hot om våld som kan finnas i arbetet och vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen. Arbetet ska ordnas så att risk för våld och hot om våld så långt möjligt förebyggs. Dessutom ska det finnas särskilda säkerhetsrutiner som är kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Det betonas särskilt att arbetstagarna ska ha tillräckligt med utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet. Utöver i föreskriften *Våld och hot i arbetsmiljön* behandlas frågor om åtgärder beträffande hot och våld även i några andra föreskrifter, t.ex. *Omvårdnadsarbete i enskilt hem* (AFS 1990:18), *Kränkande särbehandling i arbetslivet* (AFS 1993:17), *Gravida och ammande arbetstagare* (AFS 1994:32), *Minderåriga* (AFS 1996:1) och *Första hjälpen och krisstöd* (AFS 1999:7).

Utskottet menar att de åtgärder som framför allt måste till mot hot och våld i arbetslivet är kunskapsspridning om orsaker bakom företeelserna, möjliga åtgärder för att motverka dessa och ansvarsförhållanden.

Statistiken visar enligt Arbetsmiljöverkets och SCB:s undersökning om arbetsorsakade besvär 2006 att andelen anställda med besvär orsakade av hot och våld under en följd av år har varit ganska oförändrad, både för män och för kvinnor, kvinnorna ligger dock på dubbelt så hög nivå. I Arbetsmiljöundersökningen 2005 som kom ut i oktober 2006 uppgav 17,7 % av de sysselsatta kvinnorna och 10 % av männen att de utsatts för våld och hot om våld någon gång under de senaste tolv månaderna. För kvinnor är andelen utsatta särskilt hög bland undersköterskor och sjukvårdsbiträden (51 % är utsatta för våld och hot om våld), sjuksköterskor m.fl. (39,5 %), vårdbiträden och personliga assistenter m.fl. (35 %), socialsekre-

terare och kuratorer m.fl. (26 %) och grundskolelärare (24 %). Bland männen är andelen utsatta särskilt stor inom yrkena polis, väktare och ordningsvakt, skötare och vårdare, behandlingsassistent (49,5 %), fordonsförare (20 %), lärare på olika nivåer (17 %) och försäljare och verksamma inom detaljhandeln (14 %).

Utskottet vill i detta sammanhang kortfattat redogöra för några av Arbetsmiljöverkets insatser för att motverka våld och hot i arbetslivet. Bland annat har en särskild bedömningsmodell tagits fram för att underlätta för inspekterande personal att bedriva tillsynsarbete enligt AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Modellen rör arbetsorganisation, utbildning, kunskaper, tekniska hjälpmedel och geografiskt läge. Modellen reviderades under 2006. Modellen fungerar däremot inte som en checklista vid själva inspektionen. För detta ändamål har i stället en särskild broschyr, *Undersök riskerna för våld och hot på jobbet*, utarbetats. Broschyren finns att hämta på Arbetsmiljöverkets hemsida, liksom broschyrerna med rubrikerna *Våld och hot inom omsorg och skola* och *Våld och hot inom vården*. Arbetsmiljöverket är i färd med att avsluta tre projekt om våld och hot. Projekten har pågått inom psykiatrin, inom ambulansverksamheten och inom socialvården med inriktning på våld och hot mot socialsekreterare. För närvarande är en kampanj mot våld, hot och trakasserier i skolan aktuell. Under 2007 kommer omvårdnadsarbetet i enskilt hem att vara ett prioriterat område för Arbetsmiljöverket. I det sammanhanget kommer bl.a. risker för våld och hot om våld att uppmärksammas liksom i ett projekt som rör transportbranschen.

Utskottet vill också uppmärksamma att Brottsförebyggande rådet (Brå) har på den tidigare regeringens uppdrag kartlagt omfattningen och karaktären av hot och våld mot kriminalvårdens personal och deras anhöriga. Uppdraget är redovisat i rapporten *Hot och våld mot kriminalvårdens personal* (2006:5). Den bild som framträder är att omkring en fjärdedel (26 %) av personalen i kriminalvården under 2005 utsatts för hot (23 %), trakasserier (9 %) eller våld (6 %) från intagna eller klienter. Mest utsatt för hot är personalen i häktena, medan transporttjänstens personal är mest utsatt för våld. I uppdraget ingick även att analysera vilka konsekvenser hot och våld kan få för de anställdas beslutsfattande och för att bedöma behovet av förebyggande åtgärder. När det gäller allvarligare incidenter lämnar en tredjedel av dem som utsatts svar som antyder att de efter hot eller våld har tvekat inför, eller helt undvikit, en arbetsuppgift eller på annat sätt påverkats i sin yrkesutövning. Även om det inte är vanligt så förekommer det alltså att hot, våld och framför allt trakasserier påverkar personalens yrkesutövning. Detta kan enligt rapporten få negativ inverkan på kriminalvårdens funktion. För att förhindra att yrkesutövningen påverkas flyttas den intagne vid allvarliga händelser medan man i frivården byter ut handläggaren. Den distans som finns mellan beslutsfattare och de intagna som besluten berör anses också vara av betydelse för skyddet mot negativ inverkan på kriminalvårdens funktioner.

Institutet för framtidsstudier kommer under perioden 2006–2008 i projektform att närmare studera våld och hot på arbetsplatsen, dess uppkomst, utveckling och struktur. Det övergripande syftet med projektet är att studera framväxten av våld i arbetslivet som ett samhällsproblem, beskriva och analysera utvecklingen av utsatthet för våld i arbetslivet över tid och att studera hur våldshändelser ser ut respektive uppfattas hos olika individer, arbetsplatser och yrkesgrupper. Avsikten är att projektet ska bidra till en bredare förståelse av våld i arbetslivet som samhällsproblem. Det har såväl teoretisk som praktisk relevans.

Utskottet vill framhålla att det är viktigt att företag och förvaltningar har bra säkerhetsrutiner och att personalen får utbildning om dessa liksom att det finns rutiner för krisstöd. De uppgifter som utskottet inhämtat från Arbetsmiljöverket och andra myndigheter ger vid handen att man på senare år ägnat betydande uppmärksamhet åt frågor om hot och våld. Utskottet ser positivt på detta och noterar att ytterligare insatser är inplanerade. Utskottet vill också nämna att det även inom EU pågår arbete som tar sikte på våld i arbetet. Detta sker bl.a. inom ramen för European Agency for Safety and Health at Work som t.ex. gett ut ett faktablad (nr 24) om våld i arbetet (Violence at work).

Utskottet konstaterar att frågor om ensamarbete och våld och hot är reglerade och uppmärksammade inom olika områden, t.ex. inom Arbetsmiljöverkets verksamhet. Mot denna bakgrund är utskottet inte berett att förorda något tillkännagivande till regeringen om ensamarbete utan avstyrker motionerna Ju312 yrkande 3 (v), A265 (mp) och A314 (s).

Övriga arbetsmiljöfrågor

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om bl.a. forskning för att kunna bestämma gränsvärden och tillsättande av en utredning om gränsvärden för temperaturer vid arbete, liksom frågor om äldre i arbetslivet, kränkning och mobbning, arbetslivsfond och friskvård. Samtliga motioner avstyrks.

Jämför reservationerna 7–9 (samtliga v).

Motioner

Gränsvärden

Vänsterpartiet pekar i motion A269 yrkande 6 på Arbetsmiljöverkets behov av forskning för att kunna bestämma gränsvärden. Med den mängd nya ämnen som kommer ut på marknaden är det nödvändigt att säkra till-

gången på relevant forskning. En arbetsgrupp bör därför tillsättas för att se över hur Arbetsmiljöverket långsiktigt ska kunna säkra tillgången till bra beslutsunderlag.

Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s) vill i motion A339 att frågan om lagstiftning om arbetets utförande vid olika temperaturer på arbetsplatser ska bli föremål för en utredning.

Kränkning och mobbning

Vänsterpartiet anser i motion K312 yrkande 31 att det är av stor vikt att Arbetsmiljöverket utvecklar sina föreskrifter om homosexuella, bisexuella och transsexuella (HBT) personers psykosociala arbetsmiljö. Vänsterpartiet menar att HBT-personer ofta blir utfrysade och mobbade. Det rör sig även om mer subtila kränkningar än sådana som krävs för att diskrimineringslagstiftningen ska kunna tillämpas.

Christer Winbäck (fp) framhåller i motion A248 behovet av en handlingsplan mot vuxenmobbning.

Äldre i arbetslivet

Vänsterpartiet gör i motion A269 yrkande 7 gällande att en anpassning av arbetsmiljön måste ske till de äldres förutsättningar. Krav måste ställas på en samlad redovisning av arbetsgivarens ansvar i hälsoarbetet för de äldre. Partiet menar att denna redovisning även bör innefatta Arbetsmiljöverkets tillsyn.

Barbro Westerholm (fp) menar i motion So201 yrkande 8 att forskning behövs för att få fram underlag för att på bästa sätt kunna tillvarata de äldres kompetens och livserfarenhet. Studier behöver t.ex. genomföras av hur arbetsmiljön påverkar kvinnor och deras möjlighet att arbeta upp till pensionsåldern och därefter.

Arbetslivsfonden

Vänsterpartiet föreslår i motion A269 yrkande 8 att nya arbetslivsfonder ska skapas för att utveckla parternas engagemang i arbetslivs- och arbetsmiljöfrågor. Vänsterpartiet anser att det är angeläget att stimulera parterna att pröva olika vägar att utveckla arbetslivet med målet inriktat på ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Fondernas medel bör disponeras gemensamt av parterna för insatser inriktade på att utveckla arbetsmiljöarbetet.

Friskvård

Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s) vill i motion A290 att det ska bli obligatoriskt för arbetsgivare att ge sina anställda möjligheter till friskvård under arbetstid, detta för att motverka ohälsa.

Utskottets ställningstagande

Gränsvärden

Med anledning av förslaget i motion A269 yrkande 6 om tillsättande av en arbetsgrupp för att se över hur Arbetsmiljöverket långsiktigt ska kunna säkra tillgången till bra beslutsunderlag kan utskottet inledningsvis konstatera att Arbetsmiljöverket enligt 18 § p 7 arbetsmiljöförordningen får meddela föreskrifter om gränsvärden. Tillvägagångssättet vid utarbetandet av hygieniska gränsvärden har successivt utvecklats och förändrats sedan 1970-talet då en första gränsvärdeslista gavs ut av dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket).

Utskottet vill understryka att det är av vital betydelse att det finns tillgång till ett kvalificerat forskningsunderlag vid fastställande av gränsvärden. Utskottet hänvisar till en utförlig redogörelse för processen kring framtagande av gränsvärden i betänkande 2004/05:AU6. Utan att gå in på detaljer i den process som föregår en gränsvärdesföreskrift kan det konstateras att ALI:s s.k. kriteriegrupp haft en stor del i att ta fram det vetenskapliga underlaget för Arbetsmiljöverkets gränsvärdesbedömning.

Med anledning av att ALI kommer att avvecklas per den 1 juli 2007 har det pågått ett arbete att pröva möjligheten att överföra vissa verksamheter till annan huvudman eller myndighet. Ett resultat av detta arbete framgår av regeringsbeslutet den 25 januari 2007 (N2007/2105/ARM). Som redan nämns har regeringen meddelat sin avsikt i fråga om den toxikologiskt inriktade kriterieverksamhet som ALI bedriver i Stockholm och som utgör underlag för hygieniska gränsvärden. Verksamheten ska inordnas i Arbetsmiljöverket. Utöver denna förändring kommer även Arbetsmiljöverket att förändras, och regeringen angav i budgetpropositionen för 2007 (2006/07:1 utg.omr. 14) att myndigheten kommer att ges ett förändrat och begränsat uppdrag. Arbetsmiljöverket ska senast den 1 maj 2007 lämna en redogörelse till regeringen för hur verksamheten kommer att anpassas till de minskade anslagen under perioden 2007–2009.

Utskottet, som inte anser att resultatet av det arbete som pågår inom Regeringskansliet och inom de aktuella myndigheterna bör föregripas, avstyrker motion A269 yrkande 6 (v).

Med anledning av motion A339 där yrkandet innebär att lagstiftning om arbete vid olika temperaturer på arbetsplatser ska utredas vill utskottet börja med att konstatera att det inte finns några regler som uttryckligen kräver att arbetet avbryts på grund av tillfälligt avvikande temperatur inomhus.

Enligt 2 kap. 1 och 4 §§ AML ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende och de arbetshygieniska förhållandena när det gäller bl.a. luft ska vara tillfredsställande. Regler om rumsklimat finns i 31–33 §§ i Arbetsmiljöverkets föreskrift *Arbetsplatsens utformning* (AFS 2000:42). Kravet på inomhusklimat sägs i föreskriften vara ”lämpligt termiskt klimat”, men några gradantal är inte

angivet. Arbetsgivaren är skyldig att se till att klimatet i arbetslokalerna är i enlighet med reglerna. I en kommentar till föreskriften sägs att om lufttemperaturen vid lätt och stillasittande arbete varaktigt avviker från 20–24 °C vintertid och 20–26 °C sommartid bör det termiska klimatet undersökas närmare. Reglerna finns för att säkerställa både säkerhet och värmekomfort i arbetet. Det är besvärligt att mäta och bedöma klimatet av två skäl. Dels är människan känslig och upplever obehag även vid små avvikelser från det idealiska termiska klimatet, dels kan besvär och obehag av kyla inte bedömas enbart med hjälp av lufttemperatur, eftersom den upplevda temperaturen beror på flera olika faktorer. Förutom de fysiska problem som kan uppstå i samband med för hög eller låg temperatur påverkas även arbetsförmågan och därmed produktionen. En företagsekonomisk aspekt samverkar alltså med arbetsmiljökraven. Även om det inte finns regler som uttryckligen kräver att arbetet avbryts på grund av tillfälligt låg temperatur inomhus kan arbetet i extrema fall ändå behöva avbrytas. Utskottet vill erinra om att det vid arbetsmiljöproblem ska göras en riskbedömning. Det anses dock att det normalt inte föreligger någon risk för omedelbar eller allvarlig fara för liv och hälsa vid låga inomhustemperaturer, t.ex. vid tillfälligt fel på värmeanläggningen. Arbetsgivaren har emellertid alltid möjlighet att ta ansvar för arbetsmiljön och avbryta arbetet.

Utskottet ser inget behov av att riksdagen tar något initiativ i frågan om utredning om lagstiftning om arbetets utförande vid olika temperaturer på arbetsplatser. Motion A339 (s) bör därför inte föranla någon åtgärd från riksdagens sida. Motionen avstyrks.

Kränkning och mobbning

Mobbning kallas i Arbetsmiljöverkets föreskrifter formellt för kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling kan definieras som återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan röra sig om rent fysiska handlingar, men oftast handlar det om mindre drastiska men väl så kännbara kränkningar som att bli förtalad, kontrollerad, nedvärderad, utfrusen och socialt isolerad. Bakgrunden till mobbning eller kränkande särbehandling kan vara dålig arbetsmiljö och dåligt ledarskap. Mobbning kan bl.a. framkallas av stress, där stora arbetsbördor ger en känsla av otillräcklighet som det är lätt att projicera på andra – någon blir syndabock. Mobbning kan också bero på otydliga arbetsområden och dåligt definierade arbetsmål. I brist på verklig arbetsledning kan informella auktoriteter och regler uppstå.

Mobbning kan straffrättsligt ibland betecknas som ofredande eller ringa misshandel. Mobbning på arbetsplatsen regleras bl.a. i Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). I Arbetsmiljöverkets föreskrift om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) preciseras det ansvar arbetsgivaren har enligt 3 kap. 2 a § AML. Detta ansvar omfattar många olika arbetsmiljöaspekter, bl.a. att det ska fin-

nas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det är enligt 1993 års föreskrift arbetsgivarens skyldighet att planera och organisera arbetet så att mobbning eller kränkande särbehandling så långt möjligt förebyggs. Arbetsgivaren ska också klarlägga att sådan behandling inte accepteras. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn även på detta område. Arbetsmiljöverket har under senare år stärkt sin kompetens och sina tillsynsmetoder för att fånga brister i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Enligt uppgift från Arbetsmiljöverket kommer föreskriften om kränkande särbehandling att bli föremål för omarbetning.

I arbetsmiljöundersökningen tillfrågas de som ingår i urvalet om de varit utsatta för personlig förföljelse genom elaka ord och handlingar från chefer eller arbetskamrater. I den senaste undersökningen (2005) angav drygt 9 % av både män och kvinnor att de varit utsatta för detta. Andelen har ökat något jämfört med mitten av 1990-talet. I informationssystemet för arbetsskador (ISA) kodas arbetssjukdomar enligt ett klassificeringssystem som rekommenderas av Eurostat, EU:s statistikorgan. Anmälda fall som orsakats av mobbning ingår i detta system under beteckningen skador orsakade av relationsproblem. Huvuddelen av dessa skador kan antas bero på mobbning eller liknande. 78 % av alla anmälningar åren 2004/2005 om skador till följd av relationsproblem i förhållande till kolleger eller överordnade kom från kvinnor. Detta utgör en påtaglig skillnad jämfört med resultaten av arbetsmiljöundersökningen. De näringsgrenar som har högst frekvens drabbade avser främst områden där man yrkesmässigt har kontakt med andra människor än de som är anställda på arbetsplatsen. Den offentliga sektorn dominerar.

Inom den arbetsrättsliga diskrimineringslagstiftningen finns det dessutom ett särskilt skydd mot kränkningar som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Förutom att lagarna förbjuder sådana kränkningar är arbetsgivaren skyldig att utreda påstådda sådana trakasserier och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra att de fortsätter. Reglerna är skadestånds-sanktionerade och de statliga ombudsmännen (Jämställdhets-, Diskriminerings- och Handikappombudsmännen samt Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning) har tillsyn över att lagarna efterlevs.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2007 (prop. 2006/07:1 utg.omr. 14) aviserat att de olika diskrimineringslagarna ska samordnas till en gemensam lagstiftning och att de ovan nämnda ombudsmännen ska slås samman till en myndighet. Dessa frågor bereds för närvarande inom Regeringskansliet, och enligt ett interpellationssvar väntas en proposition under 2007.

Utskottet har noterat att grundlagsutredningen (kommittéd. 2004:96) har i uppdrag att göra en samlad översyn av regeringsformen. Enligt direktiven ska utredningen bl.a. pröva frågan om förstärkt lagprövning och

frågan om det finns behov av en författningsdomstol. Finner utredningen att det finns skäl att föreslå förändringar i dessa avseenden är den oförhindrad att också pröva om det finns behov av att i övrigt föreslå förändringar av skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna. Om så är fallet kan alltså utredningen självmant ta upp frågan om ett förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning och könstillhörighet bör införas i regeringsformen.

Utskottet har under hand inhämtat att regeringen tillsatt en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att se över vilka åtgärder mot diskriminering på grund av sexuell läggning som kan behövas under den kommande mandatperioden.

I detta sammanhang kan nämnas att det även inom EU pågår arbete som tar sikte på mobbning på arbetet. Detta sker bl.a. inom ramen för European Agency for Safety and Health at Work som t.ex. gett ut ett faktablad (nr 23) om mobbning i arbetet (Bullying at work).

Utskottet vill understryka att arbetsmarknadens parter både centralt och lokalt har en viktig roll i att förebygga och motverka såväl mobbning som diskriminering i arbetslivet. Mobbning kan uppstå som en följd av förhållandena på arbetsplatsen, och det är där som de tidiga signalerna ska fångas upp och stöd ges till dem som drabbas. Det är utskottets uppfattning att ett fortsatt och utvecklat arbete mot mobbning på arbetsplatserna, av arbetsmarknadens parter, lokalt och centralt, och av berörda myndigheter är ett ändamålsenligt sätt att motverka kränkande särbehandling i arbetslivet. Med anledning av det ovan anförda anser utskottet att pågående utredningar, Arbetsmiljöverkets föreskriftsarbete och beredningsarbetet i Regeringskansliet bör avvaktas, varför motionerna K312 yrkande 31 (v) och A248 (fp) avstyrks.

Äldre i arbetslivet

Utskottet vill inleda med att konstatera att åldrandet är en långsam process utan bestämda gränser och med en stor variation mellan olika människor. En vanlig föreställning är att den tidiga vuxenåldern är den bästa tiden när det gäller fysisk och psykisk förmåga och att det därefter bara går utför med prestationerna. Möjligen gäller detta för en del funktioner. Men det finns exempel på att toppunkten för intelligens, problemlösning, kreativitet och skaparförmåga ligger i medelåldern eller ännu senare i livet.

Det sker stora förändringar på arbetsmarknaden i de övre åldrarna av arbetskraften. Enligt statistik från arbetskraftsundersökningarna (AKU) är sysselsättningsgraden för män mellan 60 och 64 år 63 % som årsmedeltal 2006 medan den för kvinnor i samma åldersgrupp är 56 %. Utträdet från arbetsmarknaden sker alltså betydligt tidigare än vid 65 års ålder.

Positivt för äldre i arbetslivet är t.ex. att de som är 50 år och äldre trivs med arbetet i högre grad än de yngre. Enligt Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2005, som studerade perioden 2001–2005, är män och kvinnor i den åldersgruppen i det stora hela mycket nöjda med arbetet

(76 % av männen och 79 % av kvinnorna) och anser det även vara meningsfullt (71 % av männen och 76 % av kvinnorna). De äldre har i lägre grad än de yngre konflikter på arbetsplatsen och utsätts även i mindre utsträckning för våld och hot om våld i arbetet. Den s.k. sjuknärvaron, dvs. arbete trots nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, är lägre för äldre än yngre. Negativt är att de i mindre omfattning upplever sig få stöd och uppmuntran i arbetet både från chefer och från arbetskamrater. Det kan också konstateras att 50-åringar och äldre i lägre grad arbetar rent kroppsligt än yngre. För år 2005 var andelen av denna åldersgrupp som uppger att de har svårt att klara arbetsuppgifterna på grund av sin ålder 7 % av kvinnorna och 5 % av männen. Dessutom bedömer 16 % av kvinnorna och 11 % av männen att de inte kommer att kunna orka arbeta fram till ordinarie pensionsålder. Kvinnor har höga andelar som inte tror sig orka till pensionsåldern, främst inom yrken där de arbetar med andra människor (t.ex. patienter, klienter, elever), medan männen med samma bedömning främst återfinns i yrken med kroppsarbete. Det har emellertid skett en signifikant nedgång i dessa siffror jämfört med undersökningen 2001 då motsvarande siffror var 24 % respektive 15 %. För att kunna arbeta kvar till ordinarie pensionsålder uppfattar de främst behov av att förändra arbetstakten och förkorta arbetstiden. Utskottet vill i detta sammanhang peka på att arbetsmarknadens parter har möjlighet att genom kollektivavtal träffa avtal som underlättar för äldre att gå ned i arbetstid.

Som en ny möjlighet för bl.a. äldre införde regeringen från årsskiftet Nystartsjobb. För den som fyllt 55 år gäller Nystartsjobbet under dubbelt så lång tid som personen varit frånvarande från arbetslivet, dock längst tio år eller till den månad då personen fyller 65 år. När ett Nystartsjobb beviljats krediteras arbetsgivarens skattekonto med ett belopp som motsvarar lagstadgade arbetsgivaravgifter. Nystartsjobben är en del av regeringens samlade politik att få bl.a. äldre tillbaka i arbete.

Ett problem i en icke alltför avlägsen framtid grundar sig på det förhållandet att andelen äldre i befolkningen ökar. År 2006 var andelen över 65 år 17 % av den totala befolkningen. Andelen förväntas bli betydligt högre på längre sikt. Enligt SCB:s demografiska rapport 2006:2 är 21 % av befolkningen i den åldersgruppen år 2020. Samtidigt beräknas andelen i förvärsarbetande åldern 20–64 år minska från 59 % till 56 % år 2020. Sammantaget kommer det att få konsekvenser för tillväxten genom en tilltagande försörjningsbörda. Så länge inte andelen personer i arbete ökar kommer försörjningsbördan att öka.

Redan i dag är en del personer äldre än 65 år i sysselsättning. Av AKU:s årsmedeltal för 2006 framgår att 78 300 personer i åldern 65–74 var i sysselsättning under 2006, vilket utgör 10 % av befolkningen i den åldersgruppen. I åldern 65–69 år var 13 % sysselsatta i sin åldersgrupp medan enbart 7 % i åldersgruppen 70–74 år. Fler män (14 %) av åldersgruppen 65–74 år arbetade vid den åldern jämfört med kvinnor (7 % av samma åldersgrupp).

Utskottet anordnade den 19 maj 2005 en hearing om äldre i arbetslivet med sju särskilt inbjudna föreläsare bl.a. från Institutet för social forskning, Stockholms universitet, psykologiska institutionen och Forum 50 +. En utskrift från hearingen finns som bilaga till arbetsmarknadsutskottets betänkande 2005/06:AU1.

Utskottet utesluter inte att ett problem för äldre kan vara att de diskrimineras på grund av sin ålder. Diskrimineringskommittén kom februari 2006 med sin utredning *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (SOU 2006:22) som bl.a. föreslagit förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder. Förslaget grundar sig på bestämmelserna om åldersdiskriminering i EU:s likabehandlingsdirektiv (2000/78/EG) som ska genomföras i Sverige. Enligt vad som framgår av budgetpropositionen för 2007 är utredningen under beredning, och avsikten är enligt ett interpellations svar att en proposition ska lämnas under 2007.

Inom EU pågår också arbete om och för äldre. I detta sammanhang kan nämnas kommissionens grönbok *Befolkningsförändringar och nya solidariska band mellan generationerna*, som regeringen kommenterade i en inlägga till kommissionen i september 2005. Kommissionen kom därefter i oktober 2006 med meddelandet *The Long-term Sustainability of Public Finances in the European Union* (European Economy no 4/2006). I meddelandet lyfter kommissionen fram ökat barnafödande, längre arbetsliv, ökad produktivitet, invandrare i arbete och hållbara offentliga finanser för att möta utmaningen med en åldrande befolkning.

Utskottet noterar även en nyutkommen rapport om äldres hälsa *Healthy Ageing – a Challenge for Europe* (Folkhälsoinstitutets rapportserie R 2006:29). *Healthy Ageing* är ett treårigt (2004–2007) europeiskt samarbetsprojekt med finansiellt stöd från EU, initierat och koordinerat av Folkhälsoinstitutet. I rapporten har statistik och litteratur om äldre och hälsa sammanställts. Rapporten innehåller även olika länders strategier och handlingsplaner för de äldre medborgarnas hälsa.

Det är utskottets mening att särskilda insatser behövs för att den äldre arbetskraften bättre ska tas till vara och för att arbetsgivaren ska våga anställa äldre arbetskraft. Äldre är en i många stycken underskattad och förbisedd kraft i arbetslivet. Förutsättningarna måste bli bättre för äldre både att få ett arbete och att kunna och vilja stanna kvar och bidra med sin arbetsförmåga så länge som möjligt. En viktig del i detta är att ett förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder införs. Många äldre har både ork och vilja att på olika sätt bidra i arbetslivet även efter pensionsåldern. Fler äldre bör kunna delta i arbetslivet om arbetsvillkoren i form av arbetsbelastning, arbetstider m.m. i ökad utsträckning kan anpassas till den enskildes förutsättningar. Utskottet menar att arbetsmarknadens parter kan spela en viktig roll för utvecklingen av mer flexibla lösningar. Även insatser med syfte att underlätta för företag att anpassa arbetsmiljön så att den bättre passar äldre bör diskuteras. Det är också viktigt med ett

regelverk som gör att arbetsgivare vågar anställa äldre arbetstagare. Utskottet konstaterar att regeringen i budgetpropositionen för 2007 (prop. 2006/07:1 utg.omr. 14 s. 25) aviserade att man avser att återkomma i dessa frågor.

Utskottet anser inte att något initiativ i frågan om äldre i arbetslivet för närvarande är nödvändigt utan avvaktar att regeringen ska återkomma i frågan. Motionerna So201 yrkande 8 (fp) och A269 yrkande 7 (v) avstyrks.

Arbetslivsfonden

Arbetslivsfonden tillkom 1990 i syfte att verka konjunkturpolitiskt stabiliserande. Fondens uppgift var att lämna bidrag till arbetsgivare för förbättringar av arbetsmiljön och arbetets organisation, att främja aktiv rehabilitering till arbete och att minska anställdas sjukfrånvaro. Arbetslivsfonden bestod av en central fond och 24 regionala fonder och finansierades av arbetsmiljöavgifter. Arbetslivsfonden avvecklades 1995 då ALI och Rådet för arbetslivsforskning inrättades.

Utskottet anser att arbetsmiljöforskning är viktig men menar att den, för att kvaliteten ska säkras, bör bedömas av forskningsfinansiärer i konkurrens. Det var också ett av skälen till beslutet att ALI ska läggas ned från den 1 juli 2007 (budgetproposition 2006/07:1 utg.omr. 14 s. 29). Utskottet är inte alls främmande för att arbetsmarknadens parter tar ett större ansvar för forskning och utveckling, t.ex. genom att bilda ett institut som är knutet till ett universitet och finansierat av partsmedel. Med hänvisning till vad ovan anförts avstyrker utskottet motion A269 yrkande 8 (v).

Friskvård

Utskottet vill betona vikten av motion och annan friskvård. Arbetsgivare kan i dag erbjuda sin personal en hel del motions- och friskvårdsaktiviteter skattefritt. Det avgörande för skattefriheten är att motionen och friskvården riktar sig till hela personalen, är av enklare slag och av mindre värde samt att den inte får bytas mot kontant ersättning. Exempel på skattefri motion är gymnastik, styrketräning, spinning, bowling, racketsporter som bordtennis, tennis, badminton eller squash och lagsporter som volleyboll, fotboll, handboll och bandy. Även friskvårdsaktiviteter som tai-chi, massage, kostrådgivning och information om stressrådgivning kan vara skattefria liksom enklare former av motionsdans.

Utskottet konstaterar att förutsättningarna att erbjuda friskvård är goda men menar att omfattningen bör avgöras av respektive arbetsgivare. Utskottet är alltså inte berett att ställa sig bakom förslaget om obligatorisk friskvård under arbetstid. Utskottet avstyrker därför motion A290 (s).

Arbets tid

Bakgrund

Med 1982 års arbetstidslag (1982:673) samlades för första gången frågor om arbetstidens längd och förläggning i en och samma lag. Lagen ersatte den då gällande allmänna arbetstidslagen och dåvarande 4 kap. AML. På arbetstidsområdet finns också Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet). Arbetstidsdirektivet är en kodifiering av tidigare gällande direktiv 93/104/EG och med ändringar. Vid EU-inträdet valde Sverige att endast göra mindre förändringar i arbetstidslagen. Frågan skulle därefter utredas vidare i 1995 års arbetstidskommitté som bl.a. skulle analysera konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på området. Kommitténs förslag i *Arbets tid, längd, förläggning och inflytande* (SOU 1996:145) till lagstiftning kom dock aldrig att genomföras. Sex år senare lämnade Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) i sitt delbetänkande *TID – för arbete och ledighet* (SOU 2002:58) bl.a. förslag om sådana ändringar i arbetstidslagen att arbetstidsdirektivet tydligare skulle vara genomfört. Kommitténs förslag utgjorde grund för riksdagens beslut (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158). Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2005 och i vissa delar senast den 1 januari 2007.

På senare tid har även en del enskilda frågor på arbetstidsområdet utretts. 1995 års arbetstidskommitté presenterade också förslag om bl.a. arbetstidsförkortning, flexibla arbetstidsregler och nattarbete. Även Knas behandlade i sitt delbetänkande frågan om flexibel arbetstid, liksom förändringar i semesterlagen. I slutbetänkandet *Semesterlagen och övriga ledighetslagar* (SOU 2003:54) behandlades bl.a. en samordning av ledighetslagarna och rätt till deltid för vissa äldre arbetstagare. Frågan om rätt till heltid utreddes i betänkandet *Stärkt rätt till heltidsanställning* (2005:105). Slutligen presenterade utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid förslag till arbetstidsförkortning i betänkandet *Partiell ledighet* (SOU 2005:106). Utredningarna har inte lett till några lagstiftningsåtgärder.

På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal. Undantag och avvikelser från arbetstidslagen får göras endast under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Arbetstidsförkortning och inflytandefrågor m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om bl.a. förkortad arbetstid och inflytande över arbetstidsförläggningen.

Samtliga motioner avstyrks.

Jämför reservationerna 10 (v), 11 (mp) och 12 (s, v, mp).

Motioner

Förkortad arbetstid

Vänsterpartiet har länge drivit frågan om en förkortning av veckoarbetstiden med målet om sextimmars arbetsdag. Det är en välfärdsreform för alla arbetande och en jämställdhetsreform som skapar förutsättningar för en rättvis fördelning av avlönat och oavlönat arbete. Kollektivavtalslösningar med förkortad arbetstid har på senare tid uppnåtts på flera avtalsområden. De kvinnodominerade låglöneförbunden har hittills haft svårt att nå sådana avtal. Att lagstiftningsvägen sänka normalveckoarbetstiden från 40 till 37 timmar med bibehållen lön är en rättvisefråga. *Vänsterpartiet* vill i motion A268 yrkande 1 inleda en stegvis förkortning av arbetstiden genom att sänka arbetstidsnormen i arbetstidslagen.

Miljöpartiet är positivt till förkortad arbetstid och menar i motion So464 yrkande 2 att man som ett första steg ska gå ned till 35 timmars arbetsvecka under den innevarande mandatperioden. Ett av flera skäl för förkortad arbetstid är att det gynnar folkhälsan. Dagens konsumtionssamhälle är ohållbart bl.a. ur social synvinkel. Konsumtionssamhället och de allt högre kraven på produktivitet leder till stressrelaterade sjukdomar som ångest, oro, sömnlöshet, depression och högt blodtryck. *Miljöpartiet* förespråkar en generell arbetstidsförkortning som innebär sextimmars arbetsdag. Om sextimmars arbetsdag införs blir det ett bättre samhälle där man har mer tid för varandra och där hälsan förbättras.

Inflytandefrågor

Vänsterpartiet har länge krävt att den arbetsrättsliga lagstiftningen ses över, däribland arbetstidslagen. Mot bakgrund av den pågående omvandlingen av arbetslivet har partiet betonat nödvändigheten av en fortsatt demokratisering av arbetslivet där inte minst de enskilda arbetstagarnas behov av inflytande över sitt arbete är viktigt att förstärka. *Vänsterpartiet* vill i motion A268 yrkande 7 att Arbetstidskommitténs, Knas, förslag till inflytanderegler i arbetstidsfrågor genomförs.

Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s) anser i motion A282 att det finns behov av förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till ökade möjligheter för de anställda att påverka sina arbetstider.

Utskottets ställningstagande

Förkortad arbetstid

Mellan 1800-talets slut och 1900-talets mitt förkortades den ordinarie arbetsveckan från 70 till 48 timmar. Samtidigt infördes rätten till semester, och ledigheten utvidgades successivt från enstaka dagar till tre veckor. Under de följande decennierna minskades stegvis den lagstadgade normalarbetstiden ytterligare från 48 till 40 timmar per vecka fram till år 1973. Till skillnad från tidigare motiverades 1950- och 1960-talens förkortningar av arbetsveckan med välfärdsargument snarare än hälsoargument. Arbetstiden förkortades också genom att den lagstadgade semestern förlängdes till fem veckor och genom riktade reformer, som utökad rätt till föräldraledighet. Ytterligare arbetstidsförkortningar har därefter genomförts genom överenskommelser i kollektivavtal.

Frågan om generell möjlighet till arbetstidsförkortning har utretts vid ett antal tillfällen de senare åren. 1995 års arbetstidskommitté utredde bl.a. konsekvenserna av alternativa metoder för arbetstidsförkortning med särskilt fokus på sysselsättningseffekter. I kommitténs uppdrag ingick emellertid inte att lämna förslag till någon generell arbetstidsförkortning. Knas föreslog i ett delbetänkande *TID – för arbete och ledighet* (SOU 2002:58) en lag om flexibel ledighet och ändringar i semesterlagen som skulle medge arbetstagaren att förkorta veckoarbetstiden genom tid som skulle erhållas genom att få rätt till fem extra dagar för flexibel ledighet och genom att den femte semesterveckan skulle kunna tas ut i timmar. Tiden skulle sparas i en timbank. Ledigheten skulle kunna tas ut i dagar eller i timmar från timbanken. Maximalt 400 timmar skulle kunna sparas per år. Senast utreddes frågan av Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid, som presenterade sitt förslag i *Partiell ledighet* (SOU 2005:106). Utredningen avstyrkte emellertid sitt eget förslag med motiveringen att lagstadgad arbetstidsförkortning skulle vara ett onödigt ingrepp i frågor som parterna av tradition förfogar över genom kollektivavtal.

Av intresse i detta sammanhang är att ALI i en arbetslivsrapport (2005:11) publicerat en litteraturgenomgång av befintlig forskning om arbetstidsförkortning och hälsa och sammanfattningsvis bl.a. konstaterat följande. I stort finns det inte någonting som pekar på att den medicinska hälsan förbättras utifrån de arbetstidsförkortningsförsök som gjorts hittills. I Sverige är det en vanlig uppfattning att det krävs mer omfattande, noggranna och vetenskapligt/metodologiskt säkra arbetstidsförkortningsförsök för att säkra slutsatser ska kunna dras. En annan aspekt av saken är att ämnet arbetstidsförkortning i forskningssammanhang ofta diskuteras som ett fenomen sett enbart ur ett ekonomiskt perspektiv.

Den tidigare regeringen uppdrog i januari 2005 åt ALI att genomföra ett försök med arbetstidsförkortning som tog sikte på arbetstidsförkortning och hälsa ur ett jämställdhetsperspektiv. Försöket har pågått under två år, och slutrapporten väntas komma i slutet av mars 2007.

Utskottet menar att vi i Sverige allmänt sett inte arbetar för mycket utan snarare för lite. En generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle allvarligt skada Sveriges konkurrenskraft, eftersom en sådan arbetstidsförkortning lär vara omöjlig att genomföra om den ska kompenseras med motsvarande effektiviseringar. Dessutom har Sverige jämfört med andra OECD-länder redan i dag kort arbetstid. Man bör alltså tvärtom uppmuntra till arbete. Arbete ska dessutom beskattas på ett sådant sätt att det alltid är lönsamt att arbeta jämfört med andra alternativ.

Enligt utskottet skulle lagstiftning om kortare arbetstid även hota tillväxten. Med hänsyn till den demografiska utvecklingen där stora grupper går i pension medan mindre grupper inträder på arbetsmarknaden bör arbetsutbudet öka för att välfärden ska kunna finansieras. Med en generell arbetstidsförkortning skulle tillväxten bli lägre, vilket drabbar dem som har det sämst och som lever i utanförskap. Dessutom skulle småföretagarna få det svårare; en lagstiftning om kortare arbetstid skulle slå blint mot de mindre företagen som tvärtom behöver bättre förutsättningar för att kunna verka och växa.

Utskottet vill dock understryka att det är viktigt att det görs lättare att finna lösningar tillsammans med arbetsgivaren för att de som så önskar ska kunna gå ned i arbetstid. Undersökningar talar för ett ökat behov av flexibla och individuella arbetstider, utskottet har redan varit inne på de äldres situation, inte generella och politiskt beslutade arbetstidsförkortningar. Arbetstidens omfattning och förläggning bör alltså i högre grad bestämmas av arbetstagare och arbetsgivare via individuella överenskommelser och kollektivavtal. Redan i dag finns det ett flertal centrala kollektivavtal om arbetstidsförkortning som gäller för betydande delar av arbetsmarknaden. Förutsättningarna för dessa kollektivavtal skulle kunna rubbas genom en lagstiftad arbetstidsförkortning. Utskottet är mot bakgrund av det anförda inte berett att föreslå något initiativ för att få till stånd lagstiftning om en generell arbetstidsförkortning. Motionerna So464 yrkande 2 (mp) och A268 yrkande 1 (v) avstyrks.

Inflytandefrågor

Det grundläggande skyddet för arbetstagarna när det gäller arbetstiden anges i lagstiftningen. Parterna kan sedan så långt som möjligt anpassa dessa grundläggande regler till de specifika förhållandena på avtalsområdet. Utskottet vill betona att det rådande sambandet mellan lag och kollektivavtal bör behållas även när det gäller frågan om inflytande över arbetstiderna.

Det kan i sammanhanget nämnas att den dåvarande regeringen år 2003 beslutade om en ny och sektorsövergripande folkhälsopolitik med ett övergripande mål och elva målområden. Folkhälsoinstitutet fick huvudansvaret för genomförande av denna politik. Det övergripande målet var att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen. Det första delområdet var delaktighet och inflytande och det fjärde målområdet avsåg ökad hälsa i arbetslivet. Utskottet noterar att professor Töres Theorell, som är chef för Institutet för psykosocial medicin, i sin kunskapssammanställning *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* har intresserat sig för målområdet inflytande och delaktighet. Han konstaterar att det finns mycket vetenskapligt stöd för att de anställdas delaktighet i arbetet är bra för deras hälsa. De mest etablerade sambanden mellan delaktighet och hälsa har att göra med beslutsutrymme för de anställda, dvs. möjligheterna både att påverka vad som ska göras och hur det ska utföras (den anställdas uppgiftskontroll) och möjligheten att lära sig saker och utvecklas i arbetet (den anställdas färdighetskontroll). Under rubriken arbetstider och inflytande gör Töres Theorell gällande att möjligheten att påverka arbetstider är en viktig positiv bestämningsfaktor för upplevelsen av arbetsmiljön i stort.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan om möjligheterna till kollektivavtalsreglering av inflytandefrågorna kan något initiativ från riksdagens sida inte anses påkallat. Utskottet avstyrker motionerna A268 yrkande 7 (v) och A282 (s).

Övriga arbetstidsfrågor

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner om bl.a. övertid, mertid, nattarbete och frister vid arbetstidsförändringar. Samtliga motioner avstyrks.

Jämför reservationerna 13 (v) och 14 (s).

Motioner

Vänsterpartiet vill enligt motion A268 att kvinnor ges samma möjlighet i arbetslivet som män. Mertidsbegreppet i arbetstidslagen stimulerar inrättandet av deltidanställningar och bör därför tas bort ur lagen, yrkande 3. För att minska belastningen på anställda med höga krav på övertidsuttag och för att skapa förutsättningar för fler nyanställningar menar *Vänsterpartiet* att övertidstaket i arbetstidslagen innan dispens krävs bör sänkas från 200 timmar till 150 timmar om året, yrkande 4. Eftersom alla arbetstidsregler är till för att skydda löntagares hälsa föreslår *Vänsterpartiet* att sådana dispensansökningar ska innehålla yttrande från företagshälsovården, yrkande 5. Nattarbete sliter hårt på människor. Nattarbetsförbudet bör därför utvid-

gas till att omfatta tiden mellan kl. 22 och 6. Vänsterpartiet begär att regeringen återkommer med förslag om att skärpa nattarbetstiden, yrkande 6.

Inger Jarl Beck (s) betonar i motion A213 betydelsen av återhämtning, raster och måltidspauser under arbetsdagen. Det finns en negativ utveckling med allt kortare raster och måltidspauser. För att bryta denna utveckling krävs ändring både när det gäller normbildning, yrkande 1, och schemareglering, yrkande 2. För att fastlägga hur viktig lunchen är för en persons välbefinnande på arbetsplatsen bör forskningen även i fortsättningen utvecklas inom området. Dessutom behövs forskning om kopplingen mellan återhämtning, näring, stress och ohälsa på arbetsplatserna, yrkande 3.

Carina Hägg (s) framför i motion A215 att det är nödvändigt att regeringen tar initiativ till en analys av arbetstidsfrågorna och en översyn av arbetstidslagen.

Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s) menar i motion A280 att fristerna i arbetstidslagen för varsel vid arbetstidsförändringar ska förlängas. Arbetstidskommitténs, Knas, förslag kan utgöra en utgångspunkt för förändringarna.

Annelie Enochson (kd) hävdar i motion A305 att begränsade affärstider till öppethållande endast sex dagar i veckan kan förbättra folkhälsan.

Utskottets ställningstagande

Arbetstidsfrågan har över en lång period varit högaktuell i Sverige. Den har som ovan redovisats utretts flera gånger. Utredningarna har genererat ett stort antal förslag, men dessa har av olika skäl i mycket liten utsträckning lett till lagstiftning. En av flera förklaringar till detta är att området i stora delar är kollektivavtalsreglerat, vilket gör lagstiftningsåtgärder extra komplicerade och delikata. I och med den senaste ändringen av arbetstidslagen (SFS 2005:165) anses arbetstidsdirektivet fullt ut genomfört i svensk lagstiftning.

Arbetstidslagen reglerar hur mycket arbetstid som får tas ut under olika perioder och hur arbetstiden ska förläggas. Arbetstidslagen är kollektivavtalsdispositiv, vilket innebär att avvikelser från lagen får göras genom överenskommelse i kollektivavtal. Enligt 3 § arbetstidslagen får undantag göras från lagens tillämpning i dess helhet eller genom avvikelser från bestämmelserna om ordinarie arbetstid (5 §), jourtid (6 §), förläggning av kompensationsledighet till följd av övertid (7 § andra stycket), allmän övertid (8 §), nödfallsövertid (9 §), mertid (10 §), den sammanlagda arbetstiden (10 a §), tidpunkt för besked om arbetstidens förläggning (12 §), dygnsvila (13 §), veckovila (14 §) och raster (15 § andra och tredje styckena). Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll. Sådana avvikelser får ske genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbets-

tagarorganisation. I vissa avseenden får avvikelser enligt 3 § andra stycket arbetstidslagen även göras med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Det gäller reglerna om allmän övertid (8 §), nödfallsövertid (9 § andra och tredje styckena), mertid (10 §) och dygnsvila (13 §). Sådan avvikelse från arbetstidslagens bestämmelser gäller dock under en tid av högst en månad. Parternas förhandlingsutrymme begränsas av den s.k. EG-spärren, vilken innebär att undantag eller avvikelser får göras från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet. Liknande EG-spärrar finns även i t.ex. medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd. Arbetstidsdirektivet gäller inte vissa offentliga verksamheter med speciella förhållanden som kan komma i konflikt med direktivet. I förarbetena till en lagändring 1996 underströks att hänvisningen till direktivet inbegriper en hänvisning till detta undantag. För de offentliga verksamheter som undantagits från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde gäller alltså inte EG-spärren. Utöver möjligheterna att kollektivavtalsvägen träffa överenskommelse om avvikelser får, enligt 19 § arbetstidslagen, Arbetsmiljöverket medge dispens från vissa av reglerna under förutsättning att kollektivavtal inte har träffats och det finns särskilda skäl. Också dispensmöjligheten begränsas av EG-spärren.

De förändringar i arbetstidslagen som genomfördes senast (SFS 2005:165) innebar bl.a. införande av nya bestämmelser om högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid, 11 timmars sammanhängande dygnsvila, arbetstid för nattarbete och kompensationsledighet vid tillfälliga undantag från veckoviloregeln. Innebörden av *nattarbete* inom EU och i arbetstidslagen är bl.a. att om man har tre eller fler arbetstimmar som infaller under tiden mellan klockan 22 på kvällen och 6 på morgonen, räknas hela arbetspasset som nattarbete. Ett nattarbetspass får inte vara längre än 8 timmar om nattarbetet kan betecknas som särskilt påfrestande. Nattarbete bedöms som särskilt påfrestande i tre olika avseenden, nämligen risk för att bli utsatt för våld, fysiskt tungt arbete och om arbetet innebär mycket stress. En arbetsgivare måste göra en riskanalys för nattarbetet. Riskanalysen ska ligga till grund för hur den som arbetar ska kompenseras för det extra påfrestande arbetet. Man torde rimligen kunna anta att kompensationen inte enbart får bestå av ekonomisk ersättning.

Arbetsmarknadens parter på stora delar av arbetsmarknaden har använt sig av möjligheten att helt eller delvis ersätta arbetstidslagen med kollektivavtal. Utskottet understryker att det rådande förhållandet mellan lag och kollektivavtal bör behållas på arbetsområden.

Utskottet har noterat att det vid tillämpningen av de svenska kollektivavtalen har uppstått problem som är hänförliga till den praxis som EGDomstolen utvecklat när det gäller jourtid (se t.ex. Simap- och Jaegerdomarna). Jourtid ska enligt denna praxis betraktas som arbetstid och

därmed ingå i beräkningen av t.ex. veckoarbetstiden. Särskild information lämnades till utskottet från Regeringskansliet vid ett tillfälle hösten 2006. Utskottet har konstaterat att arbetstidsfrågan ingår som en del i den pågående avtalsrörelsen på arbetsmarknaden.

Med hänvisning till vad som anförts ovan kan inte något initiativ anses påkallat när det gäller motionerna A268 yrkandena 3–6 och A280.

Mot bakgrund av att hela och ibland olika delar av arbetstidsfrågan utretts ett antal gånger under den senaste tioårsperioden anser utskottet att det inte för närvarande är motiverat med en ny översyn enligt kravet i motion A215.

Utskottet övergår nu till frågan om måltidsraster som tas upp i motion A213 yrkandena 1–3. Som ovan konstaterats i detta betänkande är det övergripande målet för folkhälsoarbetet att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen. Ett av elva s.k. målområden för folkhälsan avser arbetsmiljön – ökad hälsa i arbetslivet. Folkhälsoinstitutet och Livsmedelsverket tog, på uppdrag av dåvarande regeringen, fram ett underlag till en handlingsplan för goda matvanor och ökad fysisk aktivitet i befolkningen, *Så kan hälsan i Sverige främjas och övervikt förebyggas – 79 samlade insatser för att vi ska äta bättre och röra oss mer*. Bland de 79 förslagen till insatser återfinns bl.a. följande:

- Riktlinjer för maten på arbetsplatsen ska utarbetas, spridas och utvärderas.
- Kriterier bör skapas för certifiering av hälsofrämjande arbetsplatser inkluderande kriterier för mat och fysisk aktivitet.
- Förslag bör utvecklas om hur praktiska och teoretiska kunskaper om mat och fysisk aktivitet kan ingå som ett återkommande inslag i de arbetsmarknadspolitiska programmen.

När det gäller motion A305 vill utskottet inleda med att konstatera att det såvitt utskottet känner till inte finns några utredningar som på ett mer generellt plan närmare belyser det påstådda sambandet mellan butikernas öppet hållande och konsumenternas stress och folkhälsan. Utskottet finner inte skäl att föreslå att man nu överväger en ny affärstidsreglering. Samtidigt måste man dock beakta att hot och våld är ett arbetsmiljöproblem som fått ökad uppmärksamhet på senare tid. I Sverige pågår en del forskning om hot och våld på arbetsplatser. Studier ger fog för antagandet att hot och våld är ett problem bl.a. i den nattöppna detaljhandeln.

Sammanfattningsvis är utskottet inte berett att föreslå några tillkännagivanden med anledning av de nu behandlade motionsyrkandena om ändringar i arbetstidslagen. Med anledning av det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna A213 yrkandena 1–3 (s), A215 (s), A268 yrkandena 3–6 (v), A280 (s) och A305 (kd).

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Lagar och föreskrifter på arbetsmiljöområdet, punkt 1 (v) av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1 och avslår motion 2006/07:A333 av Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (båda s).

Ställningstagande

Delar av arbetsmiljölagstiftningens föreskrifter behöver ses över för att öka parternas, men framför allt arbetsgivarnas, incitament för att utveckla arbetsmiljöarbetet. Långtgående effektiviseringar och organisationsförändringar i företag och myndigheter riskerar att försämra arbetsmiljön. Möjligheterna att – inom ramen för arbetsmiljölagens bestämmelser – sätta gränser för sådana försämringar behöver bli större. Sådana förändringar av föreskrifterna skulle ge skyddsombud och fackliga organisationer ökad kraft att driva arbetsmiljöfrågorna och ge arbetsgivarna incitament för ökat engagemang. Därmed gynnas såväl det lokala arbetsmiljöarbetet som de långsiktiga förutsättningarna att förebygga riskfaktorer i hela arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket behöver därför utveckla nya föreskrifter i fråga om organisation, bemanning, utbildning, företagshälsovård, psykosociala frågor och mobbning utifrån kön, etnicitet, sexuell läggning och könsidentitet.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A269 yrkande 1 och avstyrker motion A333.

2. Arbetsmiljöverkets uppdrag, punkt 3 (v) av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete är viktigt för det lokala arbetsmiljöarbetet. Resurs- och kompetensbrister har dock medfört kvalitetsförsämringar och minskad trovärdighet. Det behövs både fler inspektörer och ökad kompetens eftersom förändringstakten i arbetslivet är hög och nya riskfaktorer tillkommit. Detta ställer krav på delvis andra kunskaper än i det traditionella tillsynsarbetet. De under den förra mandatperioden beslutade resurstillskotten har avhjälpt den akuta personalbristen, men långsiktigt krävs ytterligare tillskott. En förstärkning av tillsynsverksamheten bör innefatta såväl fler inspektörer som satsningar på kompetensutveckling och fördjupad samverkan mellan arbetsmiljöinspektion och berörda aktörer på arbetsplatserna. Målet bör vara att uppnå en nivå som ligger i paritet med den i våra nordiska grannländer.

I det perspektivet är naturligtvis den borgerliga riksdagsmajoritetens nedskärningar av verkets anslag ett stort steg i fel riktning. En besparing i den storleksordningen kommer att drabba tillsynsverksamheten. Risken är uppenbar att det kommer att medföra fler arbetsolyckor, ökade kostnader för ohälsa och sämre produktivitet utveckling i arbetslivet.

Vad som ovan anförts om Arbetsmiljöverkets uppdrag i fråga om vikten av en förstärkt tillsynsverksamhet bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A269 yrkande 5.

3. Skyddsombudsverksamheten m.m., punkt 6 (s, v, mp)

av Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Patrik Björck (s) och Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2006/07:A256 av Hillevi Larsson och Ronny Olander (båda s) yrkandena 1–4, 2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 2 och 3, 2006/07:A303 av Nikos Papadopoulos och Veronica Palm (båda s) i denna del och 2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s) yrkande 3.

Ställningstagande

Lokala skyddsombud har ett ytterst viktigt, men i många fall svårt, förtroendeuppdrag. Skyddsombudens arbete med att förebygga arbetsmiljöproblem och slå larm om dålig och farlig arbetsmiljö går ibland stick i stäv med arbetsgivarens intressen. Att i sådana lägen ta strid mot arbetsgivaren kräver både mod, kunskap och stöd. Det är därför viktigt att de lokala skyddsombuden ges utbildning och erkännande för sitt uppdrag. I det systematiska arbetsmiljöarbetet som sker i samverkan med arbetsgivaren är det också av betydelse att arbetsgivaren har en tydligt utsedd arbetstagarpart att samarbeta med.

De regionala skyddsombuden bevakar arbetsmiljön på arbetsplatser där det inte finns lokala skyddsombud. De regionala skyddsombudens verksamhet är nödvändig för att sprida kunskaper om gällande lagar och säkerhetsföreskrifter. Man ska inte heller underskatta deras utbildningsinsatser för de lokala skyddsombuden. De regionala skyddsombudens förebyggande arbete är väsentligt för att underlätta arbetsplatsers arbetsmiljöarbete och för att hindra att arbetstagare utsätts för fara. Att ge regionala skyddsombud tillträde även till arbetsplatser där det finns en skyddskommitté vore ett sätt att konkret underlätta deras möjligheter att bistå lokala företrädare med stöd och information. Det kan finnas situationer där regionala skyddsombud också skulle behöva ges tillträde till arbetsplatser utan fackliga medlemmar, eftersom arbetstagarna på sådana arbetsplatser ofta är särskilt utsatta och har små möjligheter att vid behov försvara sina rättigheter gentemot arbetsgivaren.

Inom ramen för sitt uppdrag har lokala och regionala skyddsombud bl.a. rätt att under vissa omständigheter stoppa farligt arbete. De krav som uppställs för när stopprätten får tillämpas är höga samtidigt som formerna för hur man utövar den är otydliga. Vi menar att stopprättens utformning behöver utvärderas. Denna utvärdering bör även omfatta skyddsombudens möjlighet att vända sig till tillsynsmyndighet, dvs. den s.k. hänvändelseordningen.

Vad som ovan angivits om lokala och regionala skyddsombuds betydelse och om behovet av att utvärdera befogenheterna för skyddsombuden bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna A256 yrkandena 1–4, A269 yrkandena 2–3, A303 i denna del och A319 yrkande 3.

4. Skyddsombudsregister, punkt 7 (s)

av Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Patrik Björck (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A245 av Gunnar Sandberg (s).

Ställningstagande

Skyddsombuden har en allt viktigare funktion på arbetsplatserna. För att kunna utföra sitt uppdrag på ett bra sätt behöver skyddsombuden utbildning. I dag finns det ingen samlad kunskap om respektive skyddsombuds utbildning. Arbetsmiljöverket administrerar ett skyddsombudsregister som omfattar över 100 000 skyddsombud. Registret används främst som ett adressregister men borde utvecklas till någonting mer användbart för alla parter. Ett utvecklat skyddsombudsregister bör utöver de uppgifter som anges i 10 § arbetsmiljöförordningen även innehålla uppgift om skyddsombudsutbildning. Självklart måste hänsyn tas till gällande lagstiftning, t.ex. personuppgiftslagen, vid införande och användning av uppgifterna i registret. Med tillgång till uppgifter om skyddsombudens utbildning kommer det att bli möjligt för Arbetsmiljöverket, de regionala skyddsombuden och arbetsmarknadens parter att följa upp skyddsombudens fortsatta utbildning inom respektive område och på så sätt kunna förbättra skyddsombudens förutsättningar att utföra sitt uppdrag.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A245.

5. Företagshälsovård, punkt 8 (s, v, mp)

av Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Patrik Björck (s) och Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna
2006/07:A214 av Inger Jarl Beck (s) yrkande 1,
2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 10,
2006/07:A315 av Ann-Kristine Johansson och Lars Mejern Larsson (båda s) och
2006/07:A327 av Kurt Kvarnström och Anneli Särnblad (båda s) samt avslår motionerna
2006/07:A207 av Christin Hagberg (s),
2006/07:A214 av Inger Jarl Beck (s) yrkande 2,
2006/07:A228 av Helene Petersson i Stockaryd och Göte Wahlström (båda s) och
2006/07:A311 av Raimo Pärssinen m.fl. (s).

Ställningstagande

Under den första halvan av 1990-talet beslutade den dåvarande borgerliga majoriteten i riksdagen att kraftigt minska statsbidragen till företagshälsovården. Utredningar av företagshälsovården har visat att konsekvenserna av dessa nedskärningar blev minskad tillgång på kvalitativ förebyggande företagshälsovård för landets löntagare. Under budgetsamarbetet mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet gjordes däremot kraftfulla förstärkningar av stödet till företagshälsovården, bl.a. i form av satsningar på företagshälsovårdsutbildning med 15 miljoner kronor för perioden 2003–2005 och med ytterligare 10 miljoner kronor avsatta för perioden 2006–2008.

För att företagshälsovården ska vara ett effektivt verktyg i kampen mot ohälsan krävs att den håller en hög generell standard. De företag som erbjuder företagshälsovård måste ha tydliga riktlinjer att utgå ifrån när det gäller att säkerställa kvalitetsnivån. Därför kan det finnas skäl för en kvalitetssäkring av den företagshälsovård som krävs med stöd av lag. Godkänd företagshälsovård ska ha kompetens inom medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Företagshälsovårdsutredningens förslag (SOU 2004:113) skulle kunna utgöra utgångspunkt för utformningen av en sådan kvalitetsstämpel för enskilda företagshälsovårdsenheter.

Om företagshälsovården ska kunna spela en mer aktiv roll i att förebygga långa sjukskrivningar måste det finnas ett bra samarbete med sjukvården. Tidiga insatser av företagshälsovården minskar det mänskliga lidandet och även belastningen på landstingens sjukvård, kortar köer och minskar kostnader för sjukskrivning. Certifierad företagshälsovård bör kunna ta del av viktiga tjänster i alla landsting. För att anpassa företagshälsovården till olika arbetsplatsers behov måste också bra arbetsmiljöavtal mellan arbetsmarknadens parter komma till stånd. Att som regeringen föreslår ta bort arbetsgivarnas skyldighet att göra rehabiliteringsutredningar och överföra den skyldigheten till Försäkringskassan vore mycket olyckligt.

Det är i dag arbetsgivarens skyldighet att se till att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. På sikt måste tillgång till en bra företagshälsovård med god kvalitet och med en inriktning på ett förebyggande arbete bli en rättighet för alla anställda.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna A214 yrkande 1, A269 yrkande 10, A315 och A327. Motionerna A207, A214 yrkande 2, A228 och A311 avstyrks i de delar de inte kan anses tillgodosedda av det ovan anförda.

6. Ensamarbete, punkt 10 (s, v, mp)

av Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Patrik Björck (s) och Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2006/07:Ju312 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 3,

2006/07:A265 av Ulf Holm (mp) och

2006/07:A314 av Anneli Särnblad och Carin Runeson (båda s).

Ställningstagande

Många anställda arbetar i dag på arbetsplatser där ensamarbete förekommer. Ensamarbete kan ofta innebära en stark psykisk påfrestning, särskilt om det är förenat med risk för rån, våld eller hot om våld. Rädsla och risk för att bli utsatt för våld på sitt arbete är ett allvarligt arbetsmiljöproblem för stora yrkesgrupper.

En sådan yrkesgrupp är butiksanställda. För anställda i denna grupp har risken för att utsättas för rån och rånförsök ökat dramatiskt. Men rån eller rånförsök är inte de enda hotfulla och våldsamma situationerna som anställda inom handeln utsätts för. Det är t.ex. inte ovanligt att personalen riskerar att hamna i konflikt med kunder. Andra utsatta ensamarbetande yrkesgrupper är polis och väktare, i synnerhet de som t.ex. medverkar vid penningtransporter, och anställda vid bankkontor.

En ständig rädsla för att bli utsatt för rån är i sig en stor stressfaktor i arbetet. Det är oacceptabelt att arbetsmiljön är sådan att tusentals arbetstagar utsätts för sådan stress dagligen. Inte minst mot bakgrund av att många kvinnor och yngre personer jobbar t.ex. inom detaljhandeln är det uppenbart att arbetsmiljön måste förbättras påtagligt.

En viktig åtgärd är att se till att de anställda i så liten utsträckning som möjligt tvingas arbeta ensamma, i synnerhet i de värst utsatta yrkesgrupperna. Att antalet rån ökar t.ex. i nattöppna butiker där en person arbetar ensam är inte förvånande. Näringslivet har en viktig brottsförebyggande roll och ett stort ansvar när det gäller att minska risken för hot och våld mot de anställda. Många arbetsgivare tar dessvärre inte sitt ansvar för att förebygga brott. Att begränsa möjligheterna till ensamarbete t.ex. på kvällar och nätter är därför en åtgärd som regeringen snarast bör överväga liksom andra åtgärder i de fall ensamarbete utförs för att komma till rätta med ensamarbetarnas utsatthet. En av de åtgärder som regeringen måste

pröva är om man lagstiftningsvägen kan förbättra situationen för ensamarbetare och framför allt att utreda möjligheten att förbjuda ensamarbete i nattöppna butiker.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna Ju312, A265 och A314.

7. Gränsvärden, punkt 11 (v)

av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6 och avslår motion 2006/07:A339 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s).

Ställningstagande

För att Arbetsmiljöverket ska kunna verka för en god arbetsmiljö krävs tillräckligt beslutsunderlag, bl.a. när olika gränsvärden ska fastställas. Det är en stor mängd nya ämnen som kommer ut på marknaden. Därför måste man säkra tillgången på relevant forskning. Den borgerliga regeringens nedläggning av ALI – med oklarhet om vad som kommer att hända med den där bedrivna forskningen – riskerar att äventyra tillgången på kvalitativt beslutsunderlag för gränsvärdesbedömningar. Regeringen har meddelat sin avsikt att inordna ALI:s toxikologiskt inriktade kriterieverksamhet i Arbetsmiljöverket. Det är fortfarande oklart hur stor del av verksamheten som flyttas över och hur detta ska finansieras. Vänsterpartiet menar att en arbetsgrupp bör tillsättas med uppdrag att se över hur Arbetsmiljöverket långsiktigt ska kunna säkra tillgången på tillräckliga beslutsunderlag.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A269 yrkande 6.

8. Kränkning av HBT-personer, punkt 12 (v)

av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:K312 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 31.

Ställningstagande

Trots att det finns lagstiftning som förbjuder diskriminering av bl.a. homosexuella och bisexuella personer i arbetslivet förekommer det en omfattande diskriminering av HBT-personer på våra arbetsplatser. Mobbning och annan kränkande behandling som HBT-personer utsätts för på sina arbetsplatser är i grunden en arbetsmiljöfråga. Utbildningsinsatser, av exempelvis den typ som bedrivs i projektet Fritt Fram, kan spela en viktig roll för att förändra attityder på arbetsplatser. Vänsterpartiet anser att även dessa frågor, som rör den psykosociala arbetsmiljön, bör omfattas av Arbetsmiljöverkets uppdrag. Många kränkningar som HBT-personer utsätts för i arbetslivet faller utanför det som diskrimineringslagstiftningen tar sikte på. Ofta handlar det om att personer blir utfrysta, mobbade eller utsatta för mer subtila kränkningar på grund av sin sexuella läggning. Det är mot denna bakgrund av stor vikt att Arbetsmiljöverket utvecklar sina föreskrifter kring HBT-personers psykosociala arbetsmiljö.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion K312 yrkande 31.

9. Äldre i arbetslivet, punkt 14 (v)

av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7 och

avslår motion

2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp) yrkande 8.

Ställningstagande

Äldre arbetstagare har en självklar plats på arbetsmarknaden, men lika självklart är att arbetsmiljön måste anpassas till deras behov och förutsättningar. Den s.k. Äldreutredningen studerade äldres situation nu och i framtiden ur ett brett perspektiv. När det gäller äldres situation på arbetsmarknaden framhöll utredningen bl.a. att arbetsgivarnas krav på flexibilitet för att kunna anpassa produktionen till snabbt förändrade förutsättningar också kan ge möjligheter att anpassa arbetsförhållanden till de anställdas önskemål och behov avseende anställningsformer, arbetstider, arbetsuppgifter och arbetsplatsens förläggning. Det noterades att arbetsgivaren enligt nuvarande lagstiftning har ett omfattande ansvar för att de anställda inte skadas eller drabbas av ohälsa i arbetet. På grund av bristande kunskaper åsidosätts dock lagstiftningen. Det finns därför, enligt utredningen, anledning att förstärka kunskapsläget genom en samlad redovisning av arbetsgi-

varens ansvar i hälsoarbetet bland de äldre. En sådan redovisning bör även omfatta den tillsyn som Arbetsmiljöverket svarar för. Jag menar att utredningens förslag om en samlad redovisning är befogat och att en sådan bör genomföras omgående.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A269 yrkande 7.

10. Förkortad arbetstid, punkt 17 (v)

av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1 och avslår motion 2006/07:So464 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 2.

Ställningstagande

Vänsterpartiet har länge drivit frågan om en förkortning av veckoarbetstiden med sextimmarsdag som mål. Det är en välfärdsreform för alla arbetande och en jämställdhetsreform som skulle skapa förutsättningar för en rättvis fördelning av avlönat och oavlönat arbete mellan kvinnor och män. En arbetstidsförkortning är dessutom en fördelningspolitisk reform, som är särskilt angelägen i ett läge då produktivitetsökningen och de privata storföretagens vinstuttag är historiskt höga samtidigt som nivåerna på arbetslöshet och arbetsrelaterad ohälsa också är höga.

För att få önskade effekter på jämställdhet, hälsa, sysselsättning och samhällsekonomin som helhet bör en arbetstidsförkortning genomföras via lagstiftning. De kollektivavtalslösningar med förkortad arbetstid som på senare år har nåtts på flera avtalsområden har framför allt genomförts i manligt dominerade sektorer. De arbetstidsförkortningar via avtal som gjorts har alltså fördelats orättvist.

Att sänka normalarbetstiden från 40 till 37 timmar med bibehållen lön skulle utjämna denna orättvisa. De omedelbara ekonomiska konsekvenserna av ett sådant första steg i en generell arbetstidsförkortning skulle heller inte behöva bli särskilt omfattande. För att de långsiktiga effekterna på sysselsättning, folkhälsa och fördelning av betalt och obetalt arbete ska få fullt genomslag bör en stegvis förkortning av normalarbetstiden genomföras med sikte på sex timmars arbetsdag. Ett första steg i denna förkortning av normalarbetstiden bör genomföras under innevarande mandatperiod.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A268 yrkande 1.

11. Förkortad arbetstid, punkt 17 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2006/07:So464 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 2 och avslår motion

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1.

Ställningstagande

Arbetstiden behöver förkortas av flera skäl. Dagens samhällssystem är ohållbart inte bara produktionsmässigt utan också miljömässigt och socialt. Samhället behöver växa utifrån en världsbild som inte är inriktad på materiell konsumtion utan mer på solidaritet, självtillit och livskvalitet. Konsumtionssamhället och de allt högre kraven på produktivitet leder till stressrelaterade sjukdomar som ångest, oro, sömnsvårigheter, depression, högt blodtryck och psykosomatiska symtom. Om vi inför sex timmars arbetsdag får vi ett bättre samhälle med mer tid för varandra och för annat än arbete. Därigenom förbättras människors hälsa, och sjukdomarna blir färre. De sociala vinsterna är stora. Det är orimligt att stora grupper arbetar så mycket att de blir sjuka samtidigt som andra inte får arbeta alls.

Vi i Miljöpartiet vill därför ha en generell arbetstidsförkortning till sex timmars arbetsdag. Som ett första steg bör ett beslut tas under denna mandatperiod om att sänka veckoarbetstiden till 35 timmar. Alla som vill bör också ha rätt att gå ned i arbetstid till 75 %.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion So464 yrkande 2.

12. Inflytande över arbetstidsförläggning, punkt 18 (s, v, mp)

av Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Patrik Björck (s) och Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7 och

2006/07:A282 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s).

Ställningstagande

Att kunna påverka och styra arbetstidens förläggning har stor betydelse för människors möjligheter att t.ex. förena föräldraskap och förvärvsarbete. Forskning visar också att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till att minska stressen och därmed uppkomsten av stressrelaterade sjukdomar och annan ohälsa. I dag har det stora flertalet arbetstagare små möjligheter att påverka sina arbetstider. Vi anser att det krävs en förändring som gör det lättare för kvinnor och män på arbetsmarknaden att själva styra över sin arbetstid och ledighet. Ökat inflytande för de anställda är nödvändigt för ökad hälsa och ett mera jämställt samhälle. Arbetsgivares företagsekonomiska krav på effektivitet och flexibilitet i verksamheten måste kunna förenas med ett ökat inflytande för den anställde. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) har presenterat förslag (SOU 2002:58) till hur en förstärkning av arbetstagar- nas inflytande över förläggningen av sin arbetstid skulle kunna åstadkommas.

Mot denna bakgrund finns det behov av att föreslå förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till att öka de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna A268 yrkande 7 och A282.

13. Övertid och nattarbete m.m., punkt 19 (v)

av Torbjörn Björlund (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 3–6.

Ställningstagande

I Sverige har antalet lönearbetstimmar per sysselsatt person minskat under 1990-talet. Fördelningen av de arbetade timmarna har blivit alltmer ojämn i befolkningen. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning skiljer sig fördelningen av arbetade timmar stort mellan olika grupper; närmare 900 000 personer har en veckoarbetstid på mer än 40 timmar. Samtidigt står ett stort antal arbetsföra helt utanför arbetsmarknaden eller arbetar mindre än de skulle vilja och kunna.

Alltför många människor, i synnerhet kvinnor, jobbar i dag halvtid, trots att de skulle vilja gå upp till heltid. Bestämmelsen om mertid i arbetstidslagen stimulerar inrättandet av deltidanställningar. Denna möjlighet till

mertid bör avskaffas. Ett enda och entydigt begrepp bör finnas för vad övertid är, dvs. sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid i anställningsavtalet.

All övertid går inte att omvandla till nya jobb. Däremot bör mer av permanent övertid kunna omvandlas till nya jobb. För att minska belastningen på anställda med höga krav på övertidsuttag och skapa förutsättningar för fler nyanställningar bör därför övertidstaket sänkas från dagens 200 till 150 timmar. 150 timmar innebär att EU-gränsen om max 48 timmar under en fyramånadersperiod klaras. Efter den tillåtna övertiden kan dispens medges med 150 timmar under ett kalenderår.

Alla arbetstidsregler är till för att skydda löntagares hälsa. Det finns därför skäl att skärpa kraven på att hälsoaspekterna ska beaktas. Vänsterpartiet föreslår att dispensansökan ska innehålla ett yttrande från företagshälsovården.

LO-medlemmar är den grupp som oftast arbetar på obekväma och oregelbundna tider. Nattarbete och skiftarbete sliter hårt på människor. I dag gäller som huvudregel ett nattarbetsförbud mellan midnatt och kl. 5. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5. De ökade kraven på tillgänglighet gör det viktigare att förbättra skyddet för personal i sektorer som bedriver verksamhet dygnet runt. Nattarbetsförbudet i arbetstidslagen bör utvidgas till att omfatta tiden mellan kl. 22 och 6.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A268 yrkandena 3–6.

14. Varsel vid arbetstidsförändring m.m., punkt 20 (s)

av Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Patrik Björck (s).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2006/07:A280 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s) och avslår motionerna

2006/07:A213 av Inger Jarl Beck (s) yrkandena 1–3,

2006/07:A215 av Carina Hägg (s) och

2006/07:A305 av Annelie Enochson (kd).

Ställningstagande

Arbetsgivaren har i dag rätt att med bara två veckors varsel förändra de anställdas arbetstider. Denna varselregel ger de anställda mycket kort tid att anpassa sin vardag till eventuella förändringar av arbetstiden. Det kan vara svårt för t.ex. en barnfamilj att hinna med att ändra sina rutiner och arrangemang bl.a. när det gäller att få ändrade tider i barnomsorgen. Sådana villkor på arbetsmarknaden är inte tillfredsställande. Det är väsentligt att anställda kan påverka sin vardag och har bra förutsättningar att kombinera familjelivet med förvärvsarbete.

Frågan om varsel om förändrade arbetstider behandlades av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), som den dåvarande socialdemokratiska regeringen tillsatte. I ett delbetänkande (SOU 2002:58) pekade utredningen på flera fördelar med att förlänga varseltiden som ett led i att öka de anställdas möjligheter att förena arbetsliv med familjeliv. Samtidigt framhölls att även arbetsgivarens behov av att snabbt kunna anpassa sin organisation till förändrad efterfrågan eller dylikt måste beaktas.

Vi menar att frågan om en förlängning av varseltiden vid arbetstidsförändringar åter måste aktualiseras. Knas avvägningar och slutsatser bör vara vägledande i en sådan diskussion.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A280.

Särskilda yttranden

1. Lagar och föreskrifter på arbetsmiljöområdet och Direkt-sanktioner m.m., punkterna 1 och 4 (s, mp)

Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Patrik Björck (s) anför:

Vi anser att Sverige ska vara en förebild med moderna arbetsplatser och bra arbetsmiljö. Arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket och det arbetsmiljörättsliga regelverket har stor betydelse för att uppnå och vidmakthålla den goda arbetsmiljön. Den omfattande ohälsan, skador och olycksfall på arbetet är fortfarande stora problem. Besparingarna som nu är beslutade på Arbetsmiljöverkets område kommer att påverka alla delar av dess verksamhet. Nedskärningarna av anslaget för Arbetsmiljöverket kommer bl.a. att drabba tillsynen av arbetsmiljön och skyddsombudsverksamheten och leda till en klar försämring. Arbetsmiljölagen tillsammans med Arbetsmiljöverkets föreskrifter utgör ett stort stöd och hjälp i det lokala arbetsmiljöarbetet, och nu riskerar även föreskriftsverksamheten att drabbas av besparingarna. Föreskrifterna behöver kontinuerligt utvecklas och anpassas till arbetslivet som är i ständig förändring.

Även om arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön ska det organiserade arbetsmiljöarbetet bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Skyddsombuden är arbetstagarnas representanter. Arbetsmiljöverket och dess inspektörer är skyddsombudens förlängda arm. Skyddsombuden kan t.ex. vända sig till Arbetsmiljöverket för att få hjälp med åtgärder som en arbetsgivare vägrar eller struntar i att vidta. Arbetsmiljöverket har också möjlighet att på eget initiativ göra inspektioner på olika arbetsplatser, såväl inom den privata som inom den offentliga sektorn.

Om arbetsgivare inte följer gällande arbetsmiljöregler har Arbetsmiljöverkets inspektörer möjlighet att besluta om vissa åtgärder. Som regel får arbetsgivaren en tid på sig att vidta rättelse. Det är först om rättelse inte sker som inspektörerna kan fatta beslut om sanktion enligt arbetsmiljölagen. Det förekommer att arbetsgivarens verksamhet i detta läge redan upphört genom konkurs eller att den ansvarige arbetsgivaren slipper undan på annat sätt.

En möjlig åtgärd för att undvika att så sker kan vara att se över möjligheterna till direktsanktioner mot arbetsgivare som bryter mot gällande arbetsmiljöregler.

Vår allmänna uppfattning är att Arbetsmiljöverkets tillsynsresurser snarare behöver förstärkningar än de neddragningar som man nu tvingas till.

2. Äldre i arbetslivet, punkt 14 (s)

Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Patrik Björck (s) anför:

Socialdemokraternas mål är att alla ska ha möjlighet, också som äldre, att leva ett värdigt, aktivt, självständigt och utvecklande liv. Det ska gå att variera och kombinera arbete, studier, fritid och samhällsengagemang. För dem som inte orkar arbeta heltid ska möjligheten till deltid finnas från 61 års ålder. De som vill fortsätta att arbeta efter den normala pensionsåldern ska också kunna göra det. Vi socialdemokrater vill motverka diskriminering av äldre och verka för en syn i hela samhället på äldre som aktiva personer som fortfarande utvecklas. Utskottsmajoriteten hänvisar i betänkandet till nystartsjobb för äldre som en del av lösningen av problemen för äldre i arbetslivet. Men nystartsjobben kan bara till en mycket begränsad del lösa problemet. Nystartsjobben har bl.a. en alltför låg subventionsgrad för att ge annat än blygsamma effekter på de äldres möjligheter att komma tillbaka i arbetslivet. Den socialdemokratiska regeringen införde ett betydligt effektivare arbetsmarknadspolitiskt program: plusjobb. Plusjobben var en verksam insats för att hjälpa äldre tillbaka i arbetslivet. Personer som var över 60 år hade möjlighet att behålla sitt plusjobb fram till 65 års ålder. Men den borgerliga regeringen avskaffade plusjobben, och i december 2006 begränsades dessutom tiden för redan beviljade plusjobb till två år.

3. Arbetslivsfonden, punkt 15 (s)

Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Patrik Björck (s) anför:

Arbetslivsfondens verksamhet var inriktad på en rad angelägna frågor, frågor som rörde bl.a. förbättringar av arbetsmiljön och arbetets organisation, rehabilitering och anställdas sjukfrånvaro. När Arbetslivsfonden avvecklades inrättades Arbetslivsinstitutet (ALI). ALI kom att ta över många av Arbetslivsfondens frågor och har genom åren bidragit till en större insikt och kunskap om frågor på bl.a. arbetsmiljöns område. Nu står vi inför faktumet att ALI ska läggas ned. Vi socialdemokrater känner en stor oro för vad som kommer att hända med forskningsområdet i framtiden och med den samlade kunskap inom bl.a. arbetsmiljöområdet som finns inom myndigheten. ALI har ett högt internationellt anseende på sitt område, och mycket i form av kunskap och kontakter kommer sannolikt att gå förlorat.

4. Arbetslivsfonden, punkt 15 (v)

Torbjörn Björlund (v) anför:

Ett bra arbetsmiljöarbete förutsätter engagerade parter som samverkar kring frågorna om arbetslivsutveckling och goda arbetsmiljöer. Under 1960- och 1970-talen bedrevs på många håll ett konstruktivt och framåtsyftande arbete med fokus på arbetslivsfrågor och utveckling. Men sedan dess

har frågorna om det goda arbetets villkor fört en tynande tillvaro. Samtidigt har omvandlingstrycket och förändringstakten i arbetslivet ökat dramatiskt. Arbetsmarknadens parter har inte tagit sitt ansvar, och inte sällan har resultatet blivit försämrade arbetsmiljöer och arbetsvillkor.

Inom ramen för Arbetslivsfonden, vilken infördes 1990 i syfte att utveckla parternas engagemang i arbetslivs- och arbetsmiljöfrågor, bedrevs ett utvecklingsarbete i arbetslivet. Fonden bidrog till att ny kraft och energi tillfördes diskussionerna om det goda och utvecklande arbetet och behovet av förnyelse i arbetslivet, såväl på arbetsplatserna som i samhället.

Jag menar att det är angeläget att stimulera parterna att pröva olika vägar att utveckla arbetslivet med målet ett långsiktigt hållbart arbetsliv. På Arbetslivsinstitutet (ALI) fanns forskning och kompetens på bl.a. arbetsmiljöområdet samlad inom ramen för ett nationellt kunskapscentrum, som arbetade i nära kontakt med parterna på arbetsmarknaden. Den borgerliga regeringen har genom beslutet att lägga ned ALI bidragit till att dessa kunskaper och resurser riskerar att förskingras. Därför bör arbetslivsfonder åter aktualiseras med motsvarande konstruktion som 1989/1990.

5. Arbetslivsfonden, punkt 15 (mp)

Ulf Holm (mp) anför:

Arbetslivsinstitutet (ALI) uppstod när Arbetslivsfonden avvecklades i mitten av 1990-talet. ALI är ett kunskapscentrum för arbetslivsfrågor som har i uppdrag att bedriva en mångvetenskaplig forskning och utvecklingsverksamhet samt kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet. När regeringen i budgetpropositionen föreslog att ALI skulle läggas ned angav man samtidigt att man skulle återkomma till riksdagen bl.a. i det fall vissa uppgifter skulle föras över till annan myndighet. Regeringen har inte återkommit till riksdagen i denna fråga. Regeringen har dock fattat beslut om sin avsikt att ALI:s toxikologiskt inriktade kriterieverksamhet ska överföras till Arbetsmiljöverket. Inget konkret har hörts om framtiden för ALI:s forskning. Mycket av den forskning som utförs inom ALI är viktig och behövs framöver. Staten bör ha kvar det övergripande ansvaret för verksamheten.

6. Friskvård, punkt 16 (s)

Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Patrik Björck (s) anför:

De nu gällande reglerna om skattefri motion och annan friskvård uppmuntar arbetsgivare att erbjuda friskvård till de anställda. Skattefriheten är beroende av att friskvården riktar sig till hela personalen. I övrigt är friskvårdens omfattning och innehåll något som arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarna kan och bör komma överens om. Vi menar att friskvård är en fråga som lämpar sig väl för parterna att avtala om.

7. Friskvård, punkt 16 (mp)

Ulf Holm (mp) anför:

Debatten är i dag fokuserad på ohälsfaktorer och inte på hälsfaktorer. Jag anser att friskvård är en viktig del i åtgärderna för en bättre arbetsmiljö och en bättre folkhälsa. Genom obligatorisk friskvård på arbetsplatserna skulle mycket vinnas. Många arbetsgivare har börjat med friskvård för sina anställda. Resultaten är oftast mycket goda, både i form av bättre individuell hälsa och mer attraktiva arbetsplatser. Det måste givetvis vara upp till varje arbetsgivare och facklig organisation att utforma friskvården så att alla anställda kan delta med sina olika förutsättningar. Möjlighet till friskvård bör dock finnas på alla arbetsplatser. Det är naturligen i första hand den anställde som kan avgöra vilken friskvårdsaktivitet som skulle passa honom eller henne bäst.

8. Förkortad arbetstid, punkt 17 (s)

Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Patrik Björck (s) anför:

Arbetstidsfrågan är komplex och har under den senaste 10-års perioden utretts vid ett flertal tillfällen. En delfråga som har varit föremål för utredning i dessa sammanhang är den om förkortad arbetstid. Dessutom har försöksverksamhet om arbetstidsförkortning pågått, bl.a. ett projekt i Arbetslivsinstitutets regi. Det kommer att redovisas under våren 2007. Den lagstiftade normalarbetstiden är 40 timmar per vecka. Så gott som alla kollektivavtal på arbetsmarknaden innehåller regler om att den ordinarie arbetstiden gäller per helgfri arbetsvecka. Eftersom arbetsfria helgdagar infaller under arbetsveckor blir den genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden över året vid 40 timmars arbetsvecka endast 38 timmar och 30 minuter. Det har vid tidigare kartläggningar framkommit att centrala kollektivavtal om arbetstidsförkortning träffades för betydande delar av arbetsmarknaden under avtalsrörelserna 1998 och 2001 och att de centrala kollektivavtal som innehåller uttryckliga regler om arbetstidsförkortning år 2003 omfattade 880 000 arbetstagare.

Vi socialdemokrater vill behålla det rådande förhållandet mellan lag och kollektivavtal på arbetsmarknaden som innebär att det grundläggande skyddet anges i lagstiftningen. Kollektivavtalsparterna kan sedan så långt som möjligt anpassa dessa grundläggande regler till de specifika förhållandena på avtalsområdet.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006

2006/07:K312 av Lars Ohly m.fl. (v):

31. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att det är av stor vikt att Arbetsmiljöverket utvecklar sina föreskrifter kring HBT-personers psykosociala arbetsmiljö.

2006/07:Ju312 av Lars Ohly m.fl. (v):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsätta en utredning med uppgift att se över hur ensamarbete i nattöppna butiker kan förbjudas.

2006/07:So201 av Barbro Westerholm (fp):

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att forskning om hur äldres kompetens och livserfarenhet bäst kan tillvaratas i arbetslivet bör initieras.

2006/07:So464 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förkortad arbetstid, i ett första steg till 35 timmar under denna mandatperiod.

2006/07:A207 av Christin Hagberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovård bör införas för alla arbetstagare.

2006/07:A213 av Inger Jarl Beck (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om normbildning vad gäller raster och måltidspauser på arbetsplatser.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om schemareglering för arbetsmåltid.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om forskning kring kopplingen mellan återhämtning, näring, stress och ohälsa på arbetsplatserna.

2006/07:A214 av Inger Jarl Beck (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kvalitetssäkring av företagshälsovården.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om införande av obligatorisk företagshälsovård.

2006/07:A215 av Carina Hägg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en analys av arbetstidsfrågorna och en översyn av arbetstidslagen.

2006/07:A220 av Bertil Kjellberg (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av förutsättningarna för införande av en årlig arbetsmiljödeklaration.

2006/07:A224 av Susanne Eberstein och Jasenko Omanovic (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om yrkesinspektionens kontroller.

2006/07:A228 av Helene Petersson i Stockaryd och Göte Wahlström (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om införandet av obligatorisk företagshälsovård.

2006/07:A245 av Gunnar Sandberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om uppdatering av skyddsombudsregistret.

2006/07:A248 av Christer Winbäck (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en handlingsplan mot vuxenmobbing.

2006/07:A256 av Hillevi Larsson och Ronny Olander (båda s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de lokala skyddsombuden bör uppgraderas och få bättre stöd i form av utbildning och uppbackning från de regionala skyddsombuden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de regionala skyddsombuden bör få en större roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och i kontakterna med de lokala skyddsombuden.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de regionala skyddsombuden bör kunna ges möjlighet att besöka arbetsplatser som har lokal skyddskommitté.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de regionala skyddsombuden bör kunna ges tillträde till arbetsplatser utan medlemmar i facket.

2006/07:A265 av Ulf Holm (mp):

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag för att ytterligare begränsa användningen av ensamarbete i enlighet med vad som anges i motionen.

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inleda en stegvis förkortning av arbetstiden genom att sänka arbetstidsnormen i arbetstidslagen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att slopa mertidsbegreppet.
4. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om sänkt övertidstak.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att dispensansökan för övertid utöver allmän övertid ska innehålla yttrande från företagshälsovård.
6. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om att skärpa nattarbetsförbudet.
7. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs, Knas, förslag till inflytanderegler.

2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skyddsombudens stopprätt och hänvändelseordning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om översyn av arbetsmiljöutbildningen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en förbättrad arbetsmiljötillsyn som ligger i paritet med våra nordiska grannländers.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Arbetsmiljöverkets behov av forskning för att kunna sätta gränsvärden.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om redovisning kring anpassning av arbetsmiljön till äldres förutsättningar.

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetslivsfonder.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företagshälsovård.

2006/07:A280 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om förlängning av nu gällande tider för varsel vid arbetstidsförändringar.

2006/07:A282 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att föreslå förändringar i arbetstidslagstiftningen som ökar arbetstagarnas möjligheter att påverka den egna arbetstiden.

2006/07:A290 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att göra det obligatoriskt för arbetsgivare att ge anställda möjlighet till friskvård under arbetstid.

2006/07:A303 av Nikos Papadopoulos och Veronica Palm (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om Arbetsmiljöverket.

2006/07:A304 av Annelie Enochson (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovården ska få ge sjukvårdande behandling på samma villkor som läkarna inom landstinget.

2006/07:A305 av Annelie Enochson (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om bättre folkhälsa.

2006/07:A311 av Raimo Pärssinen m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företagshälsovården blir ett obligatorium.

2006/07:A314 av Anneli Särnblad och Carin Runeson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om farligt ensamarbete.

2006/07:A315 av Ann-Kristine Johansson och Lars Mejern Larsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om företagshälsovård.

2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om regionala skyddsombuds utökade möjligheter att agera vid fara för liv eller hälsa.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetsmiljöarbetet på europeisk nivå.

2006/07:A327 av Kurt Kvarnström och Anneli Särnblad (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om företagshälsovård.

2006/07:A333 av Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av förändringar i arbetsmiljölagen.

2006/07:A339 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda lagstiftning om temperaturer på arbetsplatser.