

# Arbets tid och arbetsmiljö

## 1 Innehållsförteckning

- 1 Innehållsförteckning
- 2 Förslag till riksdagsbeslut 2
- 3 Ett mänskligt arbetsliv
- 4 Bättre arbetstider
  - 4.1 Stärkt rätt till heltid
  - 4.2 Ökat inflytande över arbetstidens förläggning
  - 4.3 Generell arbetstidsförkortning
  - 4.4 Minska övertidsarbetet
  - 4.5 Enklare övertidsregler
  - 4.6 Bättre och enklare regler om dygnsvila
- 5 En bättre arbetsmiljö
  - 5.1 Inför en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet
  - 5.2 Arbetsrelaterade dödsfall
  - 5.3 Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och registreras
  - 5.4 Fasa ut farligt och riskfyllt ensamarbete
  - 5.5 Offentligt anställdas arbetsmiljö
  - 5.6 Utökade möjligheter att verka för regionala skyddsombud
  - 5.7 Företagshälsovård åt alla arbetstagare
  - 5.8 Straff och sanktioner i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna
  - 5.9 Skärp arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering
  - 5.10 Lag mot mobbning i arbetslivet
  - 5.11 Stärkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet
- 6 Stärk arbetslivsforskningen

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan bör utarbetas.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstidslagens 13 § bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till att utforma en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet med konkreta och strategiska delmål.

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det måste satsas mer på forskning, utbildning och tillsyn i syfte att minimera arbetsrelaterade dödsfall.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att alla tillbud och olyckor som sker på svensk arbetsmarknad ska rapporteras till Arbetsmiljöverket som ska ha skyldighet att registrera dessa.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att inleda ett forsknings- och utvecklingsarbete i syfte att ta fram en samlad strategi för att fasa ut allt farligt och riskfyllt ensamarbete.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag och de regeländringar som genomförts i rätten till ekonomiskt bistånd, ersättning från sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen, med avseende på våld och hot och psykosocial arbetsmiljö för de anställda.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regionala skyddsombud ska få rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, skapa en effektiv kvalitetssäkrad företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den högsta nivån på sanktionsavgifterna bör höjas.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att man bör göra en utvärdering av förändringarna av sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om ekonomiska sanktionsavgifter när det gäller ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 39 § LAS ska ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstagaren accepterar detta.
20. Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag med utgångspunkt i utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44).
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur arbetslivsforskningen kan samlas och stärkas.

### **3 Ett mänskligt arbetsliv**

Full sysselsättning är målet med Vänsterpartiets ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Goda arbetsvillkor är ett minst lika viktigt mål för vår politik.

Goda arbetsvillkor handlar om mycket mer än vilken lön vi har för vårt arbete. Arbetstagare måste också ha möjlighet att delta i beslut på arbetsplatsen, ta ansvar, ha inflytande över den egna arbetstiden och möjligheter att utvecklas i arbetet, annars är risken stor att drabbas av ohälsa. Friska arbetsplatser är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagens utveckling och för samhällets välstånd. En demokratisering av arbetslivet är bra för alla.

Sedan 1990-talets början har utvecklingen gått i rakt motsatt riktning. Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbrist i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Allt fler arbetsplatser kännetecknas av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete, högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar har medfört att stressen och hetsen har ökat på arbetsplatserna. Forskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och bristen på demokrati i arbetslivet. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i arbetslivet.

Både antalet anmälda arbetsplatsolyckor med sjukfrånvaro och antalet inrapporterade arbetssjukdomar har ökat under tre år i rad, enligt Arbetsmiljöverket. LO:s rapport Arbetsmiljö 2012 visar samtidigt att det är arbetarna och kvinnorna som får allt sämre arbetsmiljö. Allra störst försämringar i arbetsmiljön har arbetarkvinnorna fått. Alarmerande siffror från Försäkringskassan visar att sjukskrivningarna bland kvinnor ökat i flera år. Framför allt är det stress och annan psykisk ohälsa som ligger bakom sjukskrivningarna.

Vänsterpartiet anser att alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker miljö där de kan utvecklas och där jämställdhet och gemenskap mellan arbetskamrater främjas. Ett långt yrkesverksamt liv ska kunna avslutas med hälsan i behåll. Arbetsmiljöarbetet måste därför prioriteras upp på den politiska agendan. Regeringens stora nedskärningar på Arbetsmiljöverket och urholkning av arbetsmiljölagstiftningen och forskningen om arbetslivet är oansvarig och kortsiktig. I stället för nedskärningar behövs satsningar och utveckling av arbetsmiljöarbetet.

I denna motion presenterar vi ett antal förslag gällande arbetstid och arbetsmiljö som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

## **4 Bättre arbetstider**

### **4.1 Stärkt rätt till heltid**

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem är kvinnor. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltid är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Deltidsarbetare har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidsjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

Rätten till heltid bör därför stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, och deltid till en möjlighet – inte ett tvång. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **4.2 Ökat inflytande över arbetstidens förläggning**

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

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

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati, om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss. Åtminstone om vi har det under en längre tid.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 4.3 Generell arbetstidsförkortning

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän att kombinera heltidsarbete med föräldraskap och fritid utan att slita ut sig. För att uppnå det behövs en rad förbättringar i arbetslivet och i välfärdssystemen. Vi vill därför bl.a. stärka rätten till heltid, minimera de otrygga anställningarna, stärka arbetsmiljöarbetet och öka inflytandet över den egna arbetssituationen. Ansvar för hemarbete och föräldraskap måste delas jämnt mellan kvinnor och män. Tillgång till barnomsorg måste garanteras också för dem som arbetar på kvällar, nätter och helger. Och det är dags att på nytt väcka frågan om en generell arbetstidsförkortning.

Fram till 1970-talet kortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Sedan dess har den legat still, trots en enorm ökning av vinster och produktivitet i näringslivet. Enligt SCB ökade produktiviteten med 65 procent mellan 1980 och 2009. Under samma period minskade löneandelen av det samlade produktionsresultatet i Sverige från strax under 76 procent till 69. (Källa: RUT, Dnr 2010:1914) Det ekonomiska utrymmet för arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning. Vi menar att förkortningen ska genomföras i en sådan takt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Vilka konsekvenser en förkortning av normalarbetstiden skulle få för arbetsvillkor, sysselsättning och samhällsekonomin som helhet är inte helt lätt att förutse och beräkna. Det finns dock goda skäl att anta att de samhällsekonomiska effekterna av en arbetstidsförkortning skulle bli positiva, såsom minskade sjuktal genom mindre stress, samt att den genomsnittliga pensionsåldern kan höjas, givet att arbetstidsförkortningen inte sker till priset av ökad arbetsbelastning och sjunkande inkomster. En förutsättning för en lyckad arbetstidsförkortning är därför att den genomförs i dialog med arbetsmarknadens parter.

Stora grupper på arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal med en kortare veckoarbetstid än lagens 40 timmar. Det gäller främst tjänstemannagrupper. Inom kvinnodominerade LO-yrken, som handeln, restaurangbranschen, städbranschen och inom vård och omsorg, där lönerna dessutom är låga, är i stället deltidsarbeten och visstidsanställningar som innebär kort och varierande veckoarbetstid särskilt vanliga.

Veckoarbetstidens längd och vad det kostar den enskilde att jobba mindre än 40 timmar i veckan varierar alltså i dag beroende på yrke och kön. Medan en del redan i dag får ut en heltidslön för att jobba mindre än 40 timmar i veckan, betalar andra själva priset för kortare arbetstid genom deltidsarbete och därmed följande deltidslön.

Kvinnor är överrepresenterade både när det gäller deltidsarbete och deltidsarbetslöshet. Det avspeglar den onda cirkel som upprätthåller de könsrelaterade orättvisorna i hemmen och i arbetslivet. Kvinnor utför fortfarande det mesta av det obetalda hemarbetet och jobbar i gengäld oftare deltid.

Arbetsvillkor, lön och arbetstid påverkar också hur länge vi orkar arbeta. Den faktiska pensionsåldern har ett tydligt samband med vilken typ av arbete vi har, och i de tyngsta jobben även med arbetstagarens kön. De som jobbar inom tung servicesektor utan krav på yrkesutbildning orkar sällan jobba ända fram till 65 års ålder. Den faktiska pensionsåldern för kvinnor och män i den här kategorin är 53,6 respektive 56,1 år. I andra änden av spektret finns verkställande direktörer, högre ämbetsmän och specialister som har en faktisk pensionsålder på 64,4 år för kvinnor och 64,6 för män (Källa: Du & Jobbet 2012-02-10).

Vänsterpartiet anser att detta mönster måste brytas. En målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan bör därför utarbetas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 4.4 Minska övertidsarbetet

Även om skillnaderna har minskat under senare år är lönearbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan könen. Män lönearbetar nästan sex timmar mer per vecka än kvinnor. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning från april i år arbetade 800 000 personer tillsammans mer än 4,7 miljoner övertidstimmar under mätveckan. Män stod för 62 procent av dessa övertidstimmar. Att utjämna skillnaderna i kvinnors och mäns betalda och obetalda arbete är centralt för att nå målet om ekonomisk jämställdhet.

Det finns emellertid en kvinnodominerad bransch där övertiden har blivit ett stort problem, nämligen bland sjuk- och undersköterskor. Enligt en granskning som SVT har gjort har övertiden bland sjuk- och undersköterskor i Stockholms län, Västra Götaland och Skåne, ökat med 47 procent sedan 2009. Det är förstås både ett enormt arbetsmiljöproblem och ett hot mot patientsäkerheten. Det visar också på behovet av fler anställda inom sjukvården.

Det är väl känt att stor arbetsbelastning under alltför många arbetstimmar sliter ut arbetstagare. Det är inte acceptabelt att människor sliter ut sig i förtid. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget. Där ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid sker bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar.

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

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

Det är väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det vare sig krävs dispens för extra övertid eller nödfallsövertid riskerar vi att övertidsuttaget ökar och arbetsgivarernas vilja att teckna kollektivavtal minskar.

Vi ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör därför sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver också skärpas och hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, samt krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 4.5 Enklare övertidsregler

Regler ska vara enkla att förstå och tillämpa. Vänsterpartiet vill därför förenkla övertidsreglerna i arbetstidslagen. Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Allmän mertid får liksom allmän övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Det finns inget behov av att i lagen använda skilda begrepp för övertidsarbete vid heltids- respektive deltidsanställning. Mertidsbegreppet skapar förvirring och bör därför tas bort. Allt arbete utöver det överenskomna är övertidsarbete. Rätten till ersättning för övertids- och mertidsarbete regleras genom kollektivavtal och påverkas inte av den föreslagna regelförenklingen.

Mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 4.6 Bättre och enklare regler om dygnsvila

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagarna ett visst inflytande över arbetstidens förläggning. Vill arbetsgivaren förlägga arbetstiden på natten eller variera veckoarbetstiden måste denne förhandla och träffa överenskommelse om detta med den fackliga organisationen. Så sker också i stor utsträckning. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller ekonomisk ersättning. Natt- och skiftarbete sliter dock hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider.

Enligt arbetstidslagen, 13 §, ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. I 13 a § samma lag anges att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Forskningen har visat att människokroppen på nätter är känsligare för störningar och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådligt för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag anser vi att lagen bör förbättras och förenklas. Arbetstidslagens 13 § bör därför ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, det vill säga perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## **5 En bättre arbetsmiljö**

### **.1 Inför en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet**

År 2012 dog 45 personer i arbetsplatsolyckor i Sverige. Det är 45 för många. Ingen människa ska behöva förlora livet på sitt jobb och inget mål för arbetsmiljön kan vara viktigare än att skydda arbetstagare från den risken. Ändå saknas i dag en samlad nationell strategi för att förhindra dödsolyckor i arbetslivet.

Sedan vi i Sverige införde en nollvision för dödsfall i trafiken har antalet dödsolyckor minskat kraftigt. Det måste vara lika viktigt att skydda medborgarnas liv när de befinner sig på jobbet som när de befinner sig i trafiken. Det är dags att införa en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet. Uppdraget att konkretisera och förverkliga visionen bör delas mellan Arbetsmiljöverket, arbetslivsforskare och arbetsmarknadens parter.

Regeringen bör ta initiativ till att utforma en nollvision mot dödsolyckor i arbetslivet med konkreta och strategiska delmål. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **5.2 Arbetsrelaterade dödsfall**

Utöver de som dör i arbetsolyckor finns ett stort antal dödsfall som är arbetsrelaterade. Det kan t.ex. röra sig om personer som under sitt arbetsliv kommit i kontakt med asbest. I dessa fall kan man med hög säkerhet konstatera att dödsfallen är arbetsrelaterade. Även dödsfall i andra lung- och luftvägssjukdomar, cancer samt hjärt- och kärlsjukdomar kan vara arbetsrelaterade. I en rapport som gjorts på uppdrag av Arbetsmiljöverket anges att åtminstone 800 arbetsrelaterade dödsfall sker i nämnda sjukdomar varje år (Arbetsmiljöverkets rapport 2012:9). Det måste därför satsas mer på forskning, utbildning och tillsyn i syfte att minimera arbetsrelaterade dödsfall. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **5.3 Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och registreras**

En väl fungerande rapportering och registrering av tillbud och olyckor är av stor vikt för att det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska vara effektivt. Det statistiska underlaget är också viktigt för arbetsmiljöforskningen. Ett aktuellt och växande problem är de stora mörkertal som antas finnas när det gäller arbetsskador som drabbar utländsk arbetskraft som tillfälligtvis arbetar i Sverige. Därför bör alla tillbud och olyckor som sker på svensk arbetsmarknad rapporteras till Arbetsmiljöverket som ska ha skyldighet att registrera dessa. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **5.4 Fasa ut farligt och riskfyllt ensamarbete**

Utvecklingen mot det s.k. 24-timmarssamhället innebär ökad belastning på arbetstagare socialt, psykiskt och fysiskt. De som ofta arbetar på kvällar och nätter arbetar också ofta ensamma och löper risk att utsättas för våld och hot. Det är inom omsorgsarbete och servicejobb de största riskerna finns. Allra mest utsatta för riskfyllt ensamarbete är arbetarkvinnor. Mer än var femte kvinna i ett LO-yrke uppgav i LO:s stora arbetsmiljöundersökning från 2012 att de jobbar ensamma och utsätts för risker varje vecka.

Vänsterpartiet anser att det ökande riskfyllda ensamarbetet ska fasas ut. Det är ohållbart att stora yrkesgrupper lever med ständig oro för att utsättas för hotfulla eller våldsamma situationer på sitt jobb. Vi anser att det krävs en strategi och målinriktade insatser inom flera områden för att fasa ut det riskfyllda ensamarbetet. Det är t.ex. av största vikt att sanktionssystemet görs effektivare och att Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet ökar i syfte att upptäcka och åtgärda brister i utsatt ensamarbete. Ett forsknings- och utvecklingsarbete bör inledas för att ta fram en samlad strategi för att fasa ut allt farligt och riskfyllt ensamarbete. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt ungas utsatthet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### **5.5 Offentligt anställdas arbetsmiljö**

Hot och våld har tyvärr blivit en av de vanligaste anledningarna till skador på jobbet. Ett av tio allvarliga arbetsolycksfall, sådana som leder till kraftiga psykiska eller fysiska besvär i minst 30 dagar, orsakas av hot och våld. Hälften av dessa skador inträffar inom kommuner och landsting. (Källa: AFA Försäkring, Rapport om Hot och våld bland kommun- och landstingsanställda 2005–2009.)

Offentligt anställda ger i sitt arbete service till medborgarna i enlighet med politiskt fattade beslut och verkställer politiskt beslutad myndighetsutövning. Det är därför ett särskilt politiskt ansvar att offentligt anställda inte utsätts för våld och hot i sitt arbete.

Det är rimligt att riksdagen ges möjlighet att väga in och ta hänsyn till konsekvenser för offentligt anställdas arbetssituation innan beslut om ekonomiska medel till offentlig verksamhet fattas och när regeländringar som berör välfärdssystemen planeras. Detsamma gäller vid offentlig upphandling, där offentligt finansierad samhällsservice läggs ut på entreprenad. Om lågt pris prioriteras framför bra arbetsmiljö och tillräcklig bemanning riskerar utsattheten för de anställda att öka. En arbetsmiljöundersökning bland anställda i den konkurrensutsatta spårtrafiken visade exempelvis på en kraftig ökning av hot och våld i samband med ökad stress och mer ensamarbete.

Hot och våld förekommer oftast där yrkesutövningen handlar om att människor är i beroendeställning till yrkesutövaren.

Personaltätheten är generellt lägre i offentligt finansierad verksamhet i dag än i början av 1990-talet. Färre anställda utför lika mycket, eller mer, jobb än tidigare. Det ökar pressen på de anställda och även frustrationen hos de medborgare som tar del av de offentliga tjänsterna. Därmed ökar också risken för aggressivitet och hotfulla situationer.

Den ökade förekomsten av hot och våld mot anställda inom skola, vård, omsorg och samhällsservice kan kopplas både till de nedskärningar som genomförts och till försämrade regler i bl.a. sjuk- och arbetslöshetsförsäkringarna.

Urholkad välfärd och ökad otrygghet för den enskilde medborgaren drabbar också de offentligt anställda, som till skillnad från de beslutsfattande politikerna varje arbetsdag står öga mot öga med människor som drabbats av välfärdsförluster, t.ex. elever, sjuka, vård- och biståndsbehövande och arbetssökande.

Mot bakgrund av vad som anförts bör regeringen tillsätta en utredning som ser över konsekvenserna av sänkt personaltäthet i offentligt finansierade välfärdsverksamheter och myndigheter med serviceuppdrag och de regeländringar som genomförts i rätten till ekonomiskt bistånd, ersättning från sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen, med avseende på våld och hot och psykosocial arbetsmiljö för de anställda. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utredningens resultat kan ge ett värdefullt underlag för framtida diskussioner och beslut som rör offentligt finansierad verksamhet.

## **5.6 Utökade möjligheter att verka för regionala skyddsombud**

Regionala skyddsombud gör stor nytta för hälsa och säkerhet på våra arbetsplatser. Enligt nuvarande bestämmelser krävs att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för arbetsstället. Inom vissa branscher medför medlemskravet betydande praktiska problem. Det gäller dels branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser men också branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag.

Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommet på arbetsplatsen för att hjälpa till med att bygga upp en tillfredsställande lokal arbetsmiljöorganisation, även om det vid vissa besökstillfällen inte finns någon medlem på arbetsstället.

Arbetsmiljölagen bör därför ändras så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## **5.7 Företagshälsovård åt alla arbetstagare**

Alla arbetstagare bör ha tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. En väl fungerande företagshälsovård som bidrar till att stärka det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet är av stor betydelse om vi ska orka arbeta fram till 65 år eller längre.

Allt färre arbetstagare har emellertid tillgång till företagshälsovård och för dem som är anslutna till företagshälsovården har nyttan av detta många gånger blivit mindre än tidigare. Arbetsgivare saknar ofta kunskap om företagshälsovårdens roll i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet. Man väljer därför ofta det som blir billigast och tecknar s.k. nollavtal med företagshälsovården. Stycketjänster köps där de är billigast. Det urholkar kraftigt värdet av företagshälsovården.

Regeringen bör ta initiativ till att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, skapa en effektiv kvalitetssäkrad företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 5.8 Straff och sanktioner i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna

I juni 2013 beslutade riksdagen om stora förändringar av sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna. Förändringarna innebär att straffsanktioner i de allra flesta fall ska ersättas med sanktionsavgifter. Den borgerliga regeringens motiv till förändringarna var att det är mer effektivt att direkt på plats kräva in en avgift än att gå genom rättsväsendet.

Vänsterpartiet håller delvis med om detta. Det finns goda skäl att använda sanktionsavgifter i fler fall än tidigare. Men vi tycker också att det måste finnas en viktning mellan olika slags överträdelser på arbetsmiljöområdet. Brott mot arbetsmiljöbestämmelser måste anses väga olika tungt beroende på vilka konsekvenser en överträdelse kan få. Vi tycker att det är bra om brott mot administrativa bestämmelser i arbetsmiljölagen kan hanteras med sanktionsavgifter, men när det handlar om människors säkerhet och hälsa anser vi att straffsanktionen borde ha behållits. Regeringen har helt bortsett från straffsanktionernas preventiva och normerande effekter.

Därtill måste tilläggas att den beslutade nivån på den högsta sanktionsavgiften, en miljon kronor, är alltför låg. Vissa verksamheter opererar dagligen med så stora värden att det krävs större summor för att sanktionerna inte bara ska kunna uppfattas som en ekonomisk risk att räkna med. Vänsterpartiet anser att den högsta sanktionsavgiften i stället skulle ha fastställts till 50 prisbasbelopp, vilket även har fördelen att beloppet inte urholkas i takt med inflationen.

Den högsta nivån på sanktionsavgifterna bör höjas i enlighet med förslaget ovan. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi befarar att den omfattande avkriminaliseringen av arbetsmiljölagen kan leda till att det förebyggande arbetsmiljöarbetet försvåras. Exempelvis kan det bli mer riskabelt för anställda att larma om missförhållanden och skyddsombudens preventiva arbete bli mindre effektivt. Vi anser att det är av största vikt att effekterna av förändringarna utvärderas snabbt och noggrant. Vid utvärderingen bör särskild vikt läggas vid synpunkter från skyddsombud och regionala skyddsombud.

En utvärdering av förändringarna av sanktionssystemet i arbetsmiljö- och arbetstidslagarna bör göras enligt ovan. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 5.9 Skärp arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering

Det förebyggande arbetets betydelse för att minska ohälsan kan inte överskattas. Ett mänskligare arbetsliv med bättre arbetsmiljö är nödvändigt för att minimera risk för skador och sjukdom. För att arbetsgivare ska uppfylla de regler och skyldigheter som finns redan i dag krävs att Arbetsmiljöverket får utökade resurser för sitt tillsynsarbete. I dag når Sverige inte ens upp till ILO:s rekommendationer om antalet arbetsmiljöinspektörer. Det borde vara en miniminivå för ett land med höga ambitioner på arbetsmiljöområdet.

Arbetsgivarnas ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering behöver också skärpas. Redan i dag har arbetsgivare skyldighet att göra allt som anses rimligt vad gäller rehabilitering och anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter, men i de fall arbetsgivaren av någon anledning inte vill ha kvar den anställde är incitamenten för att efterleva dessa krav små. Några konsekvenser behöver arbetsgivaren i allmänhet inte vara rädd för. Lagstiftningens uttalade skyldigheter för arbetsgivaren att anpassa arbetsplats och arbetsuppgifter behöver kopplas till kännbara ekonomiska sanktionsavgifter. Sådana lagstiftade sanktionsavgifter kan med fördel kombineras med reglering i kollektivavtal. Det skulle öka arbetstagarorganisationernas möjligheter att driva fall där arbetsgivare inte fullföljt sina skyldigheter, samtidigt som avtalen möjliggör en bättre anpassning av reglerna.

Regeringen bör återkomma med förslag om ekonomiska sanktionsavgifter när det gäller ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 5.10 Lag mot mobbning i arbetslivet

Ungefär var tionde arbetstagarare upplever att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagarare. Mobbning är ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Mobbning på jobbet leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken att bli fysiskt sjuk. Forskare vid det danska centret för arbetsmiljö har visat att kränkningar på jobbet har samma effekt som posttraumatisk stress.

I dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagarare utan att någon ställs till svars.



Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbning behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

I arbetsmiljölagen finns en föreskrift om kränkande särbehandling och Arbetsmiljöverket kan utdöma vite för arbetsgivare som inte sköter sig. Det är dock otillräckligt eftersom arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och staten. Lagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

Arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Fackförbundet Vision har formulerat ett förslag på hur en sådan lagstiftning skulle kunna utformas. Vi anser att förslaget är en bra utgångspunkt för ett kommande lagstiftningsarbete. Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet med utgångspunkt i vad som anförts. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I vissa fall kan trakasserier på en arbetsplats få till följd att arbetsgivaren, i stället för att ta itu med problemet, säger upp eller avskedar den drabbade utan saklig grund. Blir arbetsgivaren fälld i Arbetsdomstolen för ogiltig uppsägning, blir denne enligt 39 § LAS skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot har den uppsagde ingen rätt att få sin anställning tillbaka. Det är inte rimligt att arbetsgivare i stället för att ta sitt arbetsmiljöansvar kan köpa ut arbetstagare. 39 § LAS bör ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstagaren accepterar detta. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 5.11 Stärkt skydd för den personliga integriteten i arbetslivet

Vår personliga integritet måste vara skyddad både när vi är på jobbet och när vi söker jobb. Kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande har ökat under senare år. Den tekniska utvecklingen gör det allt enklare för arbetsgivare att kontrollera och övervaka arbetstagare, inte sällan utan vår kännedom. Övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på anställdas datorer har blivit allt vanligare. Anställda utsätts för drogtester och medicinska kontroller utan tydliga motiv eller kvalitetskrav.

Arbetsgivare tar sig också allt oftare rätten att kräva detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har exempelvis ökat explosionsartat på senare år. Enligt Rikspolisstyrelsen är det arbetsgivares krav på att arbetssökande ska visa upp ett utdrag som står för hela ökningen. Det är en allvarlig utveckling som utsätter människor för helt onödiga integritetskränkningar och bidrar till en ökad utsortering i arbetslivet.

Skyddet för den personliga integriteten regleras i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Staten är därmed skyldig att garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten.

Men dagens lagstiftning är spretig, svår genomtränglig och otillräcklig. Det som behövs är en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om oss när vi är anställda eller arbetssökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa. I betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Tyvärr har utredningen ännu inte resulterat i några lagförslag från regeringen.

Vi har synpunkter på och invändningar mot vissa av utredningens förslag, vilka vi har utvecklat i tidigare motioner till riksdagen.

Vi avser att återkomma till våra synpunkter på utredningens förslag när regeringen presenterar ett lagförslag till riksdagen. Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag med utgångspunkt i utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). Detta bör riksdagen begära.

## 6 Stärk arbetslivsforskningen

Arbetslivsforskningen har minskat drastiskt och skingrats för vinden sedan regeringen lade ned Arbetslivsinstitutet (ALI). Arbetslivsinstitutet bedrev världsledande och värdefull forskning inom en mängd arbetsrelaterade områden som arbetsmarknad och sysselsättning, arbetsrätt, arbetets organisering, hälsa och ohälsa i arbetslivet, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker, integration och jämställdhet. Nedläggningen innebär en stor förskingring av kunskaper och resurser.

Från att ha varit världsledande är nu svensk arbetslivsforskning satt på undantag. Sverige och Portugal är de enda EU-länderna utan ett arbetslivsinstitut. Vi saknar nu en överblick av läget och utvecklingen i arbetslivet. Det saknas en kunskapsöversikt över

intressanta resultat. Betydande kunskaper och en samlad bild av forskningen har gått förlorad. Överföringen av forskningsresultat har avstannat och det är färre både unga och etablerade forskare som får chans att satsa på arbetslivsforskning.

Regeringen vill att vi alla ska stå till arbetsmarknadens förfogande men vill inte investera i den forskning som behövs för att underlätta återgång till arbetslivet och för att människor ska kunna vara kvar längre i arbetslivet. Arbetsmiljön blir sämre när den kunskapsutveckling som skulle kunna ge oss ett bättre arbetsliv inte kan fortsätta. Lösningar av de vardagliga problemen i arbetslivet kräver tvärvetenskaplig forskning i nära samverkan med arbetsmarknadens parter. Svensk arbetslivsforskning har tidigare haft förmåga till detta.

Det görs nu spridda forskningsinsatser runt om i landet men det uppväger inte alls den tidigare neddragningen och splittringen av arbetslivsforskningen.

Vänsterpartiet menar att arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen är av stor vikt för arbetslivets utveckling. Det finns ett värde i att samla denna forskning och kompetens inom ramen för ett nationellt kunskapscentrum som arbetar i nära kontakt med parterna på arbetsmarknaden och som kan bidra till att resultatet av forskningen kommer till praktisk tillämpning.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning om hur arbetslivsforskningen kan samlas och stärkas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 6 september 2013

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)