

# Förslag för en bättre arbetsmiljö och ett friskare arbetsliv

Våra tre partier står gemensamt bakom målet arbete åt alla. Det räcker dock inte med att alla som kan och vill arbeta får möjlighet till det. Vi måste också skapa ett friskare arbetsliv med goda arbetsvillkor där arbetstagare inte blir sjuka av att arbeta eller skadas i arbetet – ett hållbart och utvecklande arbetsliv.

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

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

Under vårt arbetsliv byter vi numera jobb i en ökad takt. Arbetsmarknaden blir också mer internationell. Dessa förändringar och nya utmaningar kräver att vi satsar resurser på arbetsmiljöarbetet. Vi vill med följande förslag skapa förutsättningar för att ett långsiktigt och ambitiöst arbetsmiljöarbete, anpassat till ett föränderligt arbetsliv, ska kunna bedrivas.

## **Mer resurser till arbetsmiljöarbetet**

Den borgerliga regeringen har allvarligt försvårat möjligheterna att bedriva ett ambitiöst arbetsmiljöarbete. Den har bland annat skurit ned anslagen till Arbetsmiljöverket, tagit bort medlen till utbildning av skyddsombud och lagt ned Arbetslivsinstitutet.

För att nå vårt mål om bättre arbetsmiljö måste vi rusta upp arbetsmiljöarbetet. Vi kommer därför att tillföra mer resurser till Arbetsmiljöverkets tillsyns- och informationsarbete, utbildning av skyddsombud, de regionala skyddsombudens verksamhet samt till arbetslivs- och arbetsmiljöforskning.

Vi måste ha ambitionen att den offentliga tillsynen på sikt ska uppnå nivån i ILO:s rekommendation. Det är särskilt viktigt att uppmärksamma arbetsmiljöarbetet vid små arbetsplatser.

Vi avser att ta initiativ till att samla arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen, för att stärka

kontakten mellan forskare och arbetsmarknadens praktiker och bidra till att forskningsresultat får praktisk tillämpning.

De forsknings- och utvecklingsprogram som vi initierar ska genomföras i samverkan med arbetsmarknadens parter och inriktas på de mest skadedrabbade branscherna och yrkesgrupperna.

Det är mycket angeläget att få till stånd ett program med målet att motverka belastningsskador eftersom belastningsskador är den vanligaste arbetssjukdomen. Det skulle innebära stora mänskliga och samhällsliga vinster om vi lyckas nedbringa belastningsskadorna.

Målet för det program som vi avser att initiera om kvinnors arbetsmiljö ska vara att minska den arbetsrelaterade långvariga sjukfrånvaron för kvinnor, som ofta är relaterad till stress, samt att föreslå lösningar på arbetsmiljöproblem och att bidra med kunskapsutveckling inom området kvinnors arbetsmiljö.

## **Förändringar för en bättre arbetsmiljö**

### **Förbättrade regler för offentlig upphandling**

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

### **Utökade möjligheter för regionala skyddsombud att verka på företag med kollektivavtal**

Vi anser att ett regionalt skyddsombud kan göra stor nytta för hälsa och säkerhet genom att ha tillträde även där det finns kollektivavtal men för tillfället saknas medlem i arbetstagarorganisationen. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommen på arbetsplatsen för att hjälpa till med att bygga upp en tillfredsställande lokal arbetsmiljöorganisation, oavsett om det vid vissa besökstillfällen inte finns någon medlem på arbetsstället.

Enligt nuvarande bestämmelser krävs att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att något 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.

Vi vill ändra arbetsmiljölagen så att de regionala skyddsombuden får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem vid företaget.

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

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.

Vi föreslår att alla tillbud och olyckor som sker på svensk arbetsmarknad ska rapporteras till Arbetsmiljöverket som ska ha skyldighet att registrera dessa.

## **Bort med farligt ensamarbete**

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

## **Bättre skydd för dem som arbetar i annans hushåll**

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

Vi anser i grunden att det är orimligt med två parallella lagstiftningar som ger helt olika skydd. Vi vill därför slopa den särskilda lagen, så att de som är anställda i annans hushåll garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Den grupp arbetstagare som främst berörs är personliga assistenter som anställts direkt av brukaren.

Den stora majoriteten av de omkring 50 000 personer som idag arbetar som personliga assistenter är dock inte direktanställda. Oavsett anställningsform upplever personliga assistenter enligt såväl Arbetsmiljöverket som Socialstyrelsen stora problem i sin arbetsmiljö. Vi menar att det behövs bättre arbetsmiljötillsyn för dem som har sin arbetsplats i andra människors hem.

Det är viktigt att göra en för alla parter acceptabel avvägning mellan brukarnas rättigheter och berättigade krav på integritet och de anställdas rätt till trygghet och bra arbetsmiljö.

Vi kommer därför att ta initiativ till en dialog med berörda parter i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

## **Stöd till utvecklingen av mönsterarbetsplatser**

Politiska beslutsfattare i kommuner och landsting har ett särskilt ansvar för arbetsmiljön i vår gemensamma sektor. Vi vill att den gemensamma sektorn ska bli mönsterarbetsgivare och avsätter därför medel för att stödja det fortsatta arbetet med att skapa mönsterarbetsplatser. Syftet är att i projektform utveckla metoder och samla in och sprida goda exempel.

Vi måste skapa attraktiva arbeten inom den gemensamma sektorn så att fler väljer dessa samtidigt som fler måste vilja och kunna arbeta kvar. Inte minst eftersom välfärdssektorn står inför en generationsväxling de närmaste åren. För att klara detta måste vår gemensamma sektor kunna erbjuda attraktiva arbetsvillkor. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i detta arbete.

Anställda måste få möjlighet att påverka och ha inflytande över det egna arbetet. Målsättningen är att kunna erbjuda önskad sysselsättningsgrad och rätt till trygga anställningar. Det innebär att antalet heltidsanställningar måste öka, att de tillfälliga anställningarna reduceras. Alla ska ha rätt till en trygg anställning med kollektivavtal. Det innebär också att anställda ges möjlighet till utbildnings- och utvecklingsmöjligheter inom det egna yrket och att arbetstagarnas meddelarfrihet måste stärkas. Kvaliteten på omvårdnaden ska höjas – vilket kräver en bättre arbetsorganisation så att resurserna används effektivt. Då kan ökad arbetsglädje gå hand i hand med bättre vårdkvalitet.

## **Utveckla arbetet mot diskriminering**

Diskriminering är en viktig arbetsmiljöfråga. Kränkningar i det dagliga arbetslivet är dock sällan av den typ som omfattas av diskrimineringslagstiftningen. Det aktiva förebyggande arbetet på arbetsplatserna är därför den viktigaste beståndsdelen i arbetet mot diskriminering. Därför vill vi avsätta medel till arbetsmarknadens parter för information och utbildning inom diskrimineringsområdet.

Vi avser också att verka för att antidiskrimineringsklausuler införs vid all statlig offentlig upphandling och att det säkerställs att klausulerna följs upp, så att en reell press sätts på de upphandlande företagen.

Att bekämpa intolerans, fördomar och diskriminering måste vara en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi anser därför att Arbetsmiljöverket också bör utveckla föreskrifterna kring den psykosociala arbetsmiljön med hänsyn till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

## **Sluten kontanthantering inom detaljhandeln**

Antalet butiksrån har ökat de senaste 30 åren och utgör ett växande samhällsproblem. Varje dag rånas mer än två butiker i Sverige. Två tredjedelar av rånen riktas mot ensambemannade butiker och bytet är oftast litet. Skadan för personalen är dock stor och det gäller inte endast de som blir utsatta för rånen. Risken för hot, våld och rån en utgör

stressfaktorer för personalen, särskilt i nattöppna butiker. Sena öppettider, ensamarbete, bristande säkerhetsutbildning och omfattande kontantbetalning är faktorer som ökar risken.

Parterna inom detaljhandeln har tillsammans med polisen tagit fram ett 13-punktsprogram som ska ligga till grund för säkerhetsarbetet i butikerna. Utöver de åtgärder som parterna själva kan vidta krävs politiska beslut för att åstadkomma en minskad kontanthandel, säkra rutiner för kortköp och slutna kontanthanteringssystem.

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

### **Hälsofrämjande arbetsplatser och friskvård**

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

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

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

Vi vill bidra till och understödja hälsofrämjande insatser och beteenden i arbetslivet. Vi vill utveckla möjligheter att skapa ekonomiska incitament för arbetsgivare att satsa på friskvård. Förebyggande friskvård hos framsynta arbetsgivare bör omfatta både fysisk och psykisk hälsa. Vi vill också finna former för att även arbetsökande ska kunna få ta del av friskvårdande insatser.

### **Utveckla företagshälsovården**

Företagshälsovården spelar en viktig roll för att förebygga och undanröja risker för ohälsa i

arbetslivet, men tillgången till företagshälsovård har fortsatt att minska under senare år, mest för LO-medlemmarna. Kvinnliga arbetare inom privat sektor har minst tillgång till företagshälsovård samtidigt som villkoren i arbetet försämras särskilt mycket för just denna grupp.

En bra kvalitetssäkrad företagshälsovård som finns nära arbetsplatserna och där parterna har ett avgörande inflytande bör snarast utvecklas.

Vi menar att en väl fungerande, preventivt inriktad företagshälsovård ska kunna vara en del av ett nytt omställningsavtal, avseende rehabilitering och ökad hälsa i arbetslivet, för hela arbetsmarknaden. Vi vill pröva möjligheterna att nå en överenskommelse mellan staten och arbetsmarknadens parter där aktiva insatser för långtidssjukskrivna sker i arbetslivet och där parterna har en central roll. En kvalitetssäkrad och väl fungerande företagshälsovård bör vara ett kriterium för att staten ska medverka.

### **En nollvision om dödsfallsolyckor i arbetslivet**

År 2008 dog 67 personer i arbetsplatsolyckor i Sverige. Detta är inte acceptabelt. Vi måste därför höja ribban och införa en nollvision om dödsolyckor i arbetslivet.

Utöver dem som dör i arbetsolyckor finns ett stort antal dödsfall som är arbetsrelaterade. Det kan t ex röra sig om personer som tidigare under sitt arbetsliv kommit i kontakt med asbest. Varje år dör mer än 100 personer på grund av detta. Även sjukdomsrelaterade dödsfall kan bero på arbetsmiljöfaktorer. Vi måste därför satsa på forskning, förebyggande arbete, utbildning och tillsyn i syfte att även minimera sådana.

### **Öka kunskapen om arbetsmiljö inom utbildningssystemet**

Vi måste förhindra att arbetsmiljörisker byggs in i arbetsorganisationen, produktionsmetoder och i maskiner. Vi vill också ge reell möjlighet för personer av underrepresenterat kön att få tillträde till olika yrken genom att arbetsredskap anpassas för personer med olika fysiologi. Det är därför viktigt att arbetsmiljöutbildning ingår i högskole- och universitetsutbildningar. Under senare tid har inslaget av arbetsmiljökunskap i utbildningarna minskat.

Vi vill ha ett ökat inslag av arbetsmiljökunskap i utbildningar som är av betydelse för hur arbetsmiljön utformas.

### **Utredningar för en bättre arbetsmiljö**

#### **Våld, hot och psykosocialarbetsmiljö**

Våld och hot är ett allvarligt och tilltagande arbetsmiljöproblem. För den som utsätts innebär det ofta fysiska skador och/eller långvariga psykiska besvär. Problemen har olika karaktär och grund i olika branscher. Kvinnor, särskilt inom vård-, omsorgs- och serviceyrken, är i högre grad utsatta än män, samtidigt som vissa mansdominerade yrken är

hårt utsatta som exempelvis väktare och taxichaufförer.

Vi avser att tillsätta en utredning som ska inventera problemen och lägga förslag på lösningar som effektivt kan minska förekomsten av våld och hot och förbättra den psykosociala arbetsmiljön i arbetslivet i sin helhet.

Det finns ett särskilt politiskt ansvar för den gemensamma sektorn. Offentligt anställda har som uppdrag att erbjuda service till medborgarna i enlighet med politiskt fattade beslut och att verkställa politiskt beslutad myndighetsutövning. Det är därför rimligt att riksdagen, när regelförändringar som berör välfärdssystemen planeras, ges möjlighet att väga in och ta hänsyn till hur beslut om regelförändringar och tilldelning av ekonomiska medel påverkar de offentliganställdas arbetsmiljö.

Utredningen kommer därför att få i uppdrag att särskilt utreda förhållandena för offentligt anställda och personer som arbetar inom upphandlade offentligt finansierade verksamheter och föreslå metoder för att kvalitetssäkra riksdagens beslut med avseende på arbetsmiljörisker.

### **Arbetsskadeförsäkringen**

Tanken bakom arbetsskadeförsäkringen är att arbetslivet ska stå för de kostnader som det orsakar. En arbetsskada medför i många fall inte endast omedelbara effekter för den arbetstagare som drabbas utan påverkar också framtida försörjningsförmåga. Antalet arbetsskadade som inte hålls skadelösa har ökat. Det är ett sedan länge känt problem att kvinnors arbetsskador underkänns oftare än mäns.

Vi vill förbättra arbetsskadeförsäkringen, och tänker låta utreda vilka förändringar som krävs för att både kvinnor och män ska få en rättssäker process och att den som fått en arbetsskada godkänd ska erhålla en skälig ersättning.

### **Skyddsombuds stopprätt**

Inom ramen för uppdraget har skyddsombuden rätt att stoppa ett farligt arbete. Kraven på när sådana stopp får ske är högt ställda samtidigt som formerna för stopprättens hantering är otydligt formulerade. Vi avser att utreda utformningen av skyddsombudens stopprätt och återkomma med förslag på hur stopprätten kan användas mer effektivt i framtidens arbetsliv. Utredningen ska även omfatta skyddsombudens möjlighet att vända sig till tillsynsmyndighet, den så kallade hänvändelseordningen.

### **Mer resurser till arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen**

Arbetslivsinstitutet bedrev värdefull forskning inom områden som hälsa och ohälsa i arbetslivet, arbetsmarknad och sysselsättning, arbetsrätt, arbetsorganisation, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker, integration och mångfald samt utvecklingsprocesser i arbetslivet. Efter nedläggningen av Arbetslivsinstitutet har denna

forskning skingrats. En följd av detta är att Arbetsmiljöverket får betydligt sämre underlag för sitt fortsatta arbete. De insatser som görs bland annat via Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) uppväger med all sannolikhet inte den tidigare neddragningen och splittringen av arbetslivsforskningen. Arbetslivs- och arbetsmiljöforskning är av stor vikt för arbetet att säkerställa målen om en bättre arbetsmiljö och ett friskare arbetsliv. Någon utvärdering av nedläggningen av Arbetslivsinstitutet har inte gjorts av den borgerliga regeringen.

Vårt förslag är att direkt efter valet initiera en kartläggning om hur arbetslivs- och arbetsmiljöforskningen bäst kan samlas och hur den ska organiseras för att stärka kontakten mellan forskare och arbetsmarknadens praktiker och bidra till att forskningsresultat får praktisk tillämpning. Efter denna kartläggning är det vår avsikt tillföra ytterligare resurser till forskningsområdet eftersom vi tror att detta kommer att bli nödvändigt för att uppnå våra ambitioner inom området.

PAGE 1

PAGE 7

S-V-MP Samarbetsgruppen Jobb och ekonomi

PAGE 1

DATE \@ "yyyy-MM-dd" 2010-04-07