

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm

a.remissvar@regeringskansliet.se

Stockholm

Vår referens

Dnr

2017-08-18

Lise-Lotte Argulander

A207/00714/ARM

Remissyttrande av betänkandet Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? SOU 2017:24

Företagarna har beretts möjlighet att lämna synpunkter på det rubricerade förslaget och får härmed anföra följande,

Sammanfattning

- Företagarna delar utredningens analys att nuvarande ansvarsregler utsätts för stora utmaningar i och med att arbetsmarknaden förändrats och fortfarande förändras i en allt snabbare takt.

Dock har utredningen inte tillräckligt lyckats belysa den moderna arbetsmarknadens alla aspekter med bland annat en allt snabbare teknisk utveckling, digitalisering och global utveckling.

- Företagarna avstyrker förslaget om en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.

Företagarna delar inte utredningens slutsatser om att en ökad tillträdesrätt för RSO till arbetsplatser även där det saknas medlemmar i den fackliga organisationen kommer stärka arbetsmiljöarbetet eller innebära att arbetsmiljöskyddet påverkas nämnvärt.

Allmänna synpunkter

Utredningen har enligt direktiven haft i uppdrag att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, trender och nya former för arbete som förekommer i dag på den svenska arbetsmarknaden.

Företagarna kan bara beklaga att utredningen inte tog tillfället i akt att mer genomgripande analysera hur en modern arbetsmarknad kommer att se ut i framtiden. Framtidsperspektivet har inte fått tillräckligt utrymme i utredningen.

Arbetsmarknaden ändras i allt snabbare takt, tillsammans med ökande konkurrens både nationellt och från internationella företag. Den snabba teknikutvecklingen, digitaliseringen och robotiseringen av arbetslivet och arbetsuppgifter innebär att företagen i en högre takt än i dag kommer att tvingas anta och använda ny teknik och nya arbets sätt för att uppnå rationaliseringar som kan minska riskerna och öka företagets lönsamhet.

I dag är det ett faktum att det är mindre företag som skapar nya jobb. De mindre företagen har ofta lägre marginaler, är känsligare för både säsongsvariationer och konjunktursvängningar än större företag och därmed ställs högre krav på de mindre företagen att snabbt anpassa sin verksamhet för att överleva.

Rörligheten av arbetskraften mellan olika anställningar, anställningstyper och företag kommer att fortsätta öka. Flexibiliteten med anställningsformer och andra sätt att anlita arbetskraft behövs för att möta en modern arbetsmarknad. Detta kommer sannolikt att innebära att en framtida arbetsmarknad måste vara än mer flexibel och anpassad till företagens behov än vad som är fallet idag. Detta kräver i sin tur en modernare arbetsmiljölagstiftning i framtiden med ett flexiblare regelverk som är lätt att följa även för mindre företag.

Företagarna tror att bland annat andelen tidsbegränsade anställningar och inhyrningar kommer att fortsätta. Även att fenomenet med så kallad in- utlåning av personal kommer att öka och bli vanligare.

I utredningen beskrivs inte detta som någon ny trend för svensk arbetsmarknad och något som lagstiftningen behöver ta mer hänsyn till. Företagarna tror att detta är en grov missbedömning. Även när det gäller trenden med egenanställda anser Företagarna att utredningen underskattat utvecklingen och betydelsen av fenomenet i en framtida arbetsmarknad.

Utredningen har också utelämnat att analysera trenden med kombinatorer (dvs de som kombinerar anställning med eget företagande) på arbetsmarknaden och hur det skulle kunna påverka arbetsmiljölagstiftningen.

Det moderna arbetslivets utmaningar

Företagarna delar utredningens uppfattning om att en modern arbetsmarknad har utmaningar ur arbetsmiljösynpunkt i form av oklar ansvarsfördelning men vi tror att utredningen missbedömt hur en framtida arbetsmarknad kommer att se ut. Slutsatserna

kring framtidens arbetsmarknad får naturligtvis konsekvenser för frågan om gällande arbetsmiljöbestämmelser överhuvudtaget är ändamålsenliga eller inte.

Företagarna anser att nuvarande arbetsmiljölagstiftning inte möter den nya arbetsmarknadens behov. Regelverket är inte bara bristfälligt anpassat vad gäller ansvarsfördelningen, utan även i andra delar. Ta till exempel trenden med egenanställda, är arbetsmiljölagen över huvud taget tillämplig på det förhållandet?

Krängliga och komplicerade regelverk är särskilt svåra att tillämpa för mindre företag, som till skillnad från större företag sällan har egna professionella hr-funktioner att ta hjälp av. En ledstjärna i regelförfattandet bör vara att det ska vara lätt att göra rätt även för de mindre företagen. Utmaningarna är således inte bara kopplade till ansvarsfördelningen.

Företagarna tror även att den trend som finns på dagens arbetsplatser med att allt färre lokala skyddsombud utses kommer att hålla i sig. Det innebär att lagstiftaren behöver fundera över hur en modern arbetsmiljölagstiftning ska se ut för att möta det minskade engagemanget. Arbetsgivaren har naturligtvis ett ansvar, men vad händer när det inte finns någon motpart/medpart att samarbeta med?

Företagarnas slutsats är därför att lagstiftningen behöver ses över i ett vidare perspektiv både för att förenkla och kanske hitta nya och bättre sätt att arbeta med arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatserna. En ny modern lagstiftning på arbetsmiljöområdet bör förmodligen vara mycket tydligare när det gäller vilket ansvar arbetstagarna har i frågor som till exempel att följa regelverk, instruktioner och rutiner samt att rapportera olyckor och tillbud.

Utvidgat rådighetsansvar (13.5.3)

För att möta det moderna arbetslivets utmaningar har utredningen diskuterat möjliga vägar bland annat att utvidga rådighetsansvaret för att komma till rätta med den oklara ansvarsfördelningen.

Företagarna anser att utredningens resonemang i den delen är oklart både när det gäller hur detta skulle gå till och vem som skulle omfattas av ett utökat rådighetsansvar. Vi ser inte lika tydligt att detta skulle få avsedda effekter på arbetsmiljöansvaret. Snarare skulle det krångla till och göra ansvarsfördelningen ännu otydligare. Om ett utvidgat rådighetsansvar ska diskuteras måste även rådigheten över vilka arbetsmiljörisker som skulle omfattas tydligare analyseras.

Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen (13.5.4)

En annan möjlig väg som utredningen diskuterat är om arbetstagar- och arbetsgivarbegreppet behöver ses över. Utredningen har här hämtat sitt resonemang ur förarbetena till dagens arbetsmiljölagstiftning och hur arbetsmarknaden såg ut då vilket Företagarna anser saknar relevans med på grund av hur arbetsmarknaden utvecklats sen dess.

Att exempelvis utvidga arbetstagarbegreppet till att omfatta egenanställda i arbetsmiljölagstiftningssynpunkt är ingen enkel lösning.

Förslaget om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Utredningens förslag är att regionala skyddsombud ska få utökad tillträdesrätt till att omfatta även arbetsplatser där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men där arbetsplatsen normalt sett brukar vara bunden av kollektivavtal. Företagarna avstyrker detta förslag.

I dag finansieras systemet med regionala skyddsombud med statliga medel direkt till de fackliga organisationerna, som utser sina egna regionala skyddsombud. Företagarna har länge framfört allvarlig kritik både till de fackliga organisationerna direkt men även under utredningens gång om att det ibland uppstår en sammanblandning av uppdraget hos de regionala skyddsombuden och i vilken roll de besöker arbetsplatserna. Besöker de arbetsplatserna som regionala skyddsombud eller som en facklig förtroendemän med ett uppdrag att rekrytera medlemmar i första hand? Det regionala skyddsombudets huvuduppgift bör vara att ge stöd i arbetsmiljöarbetet, inte att bedriva facklig verksamhet i övrigt.

Ett vanligt förekommande problem är att handlingar begärs ut från företagen inför ett regionalt skyddsombudsbesök som inte alls har med arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen att göra. Det kan till exempel röra sig om anställningslistor, anställningsbevis, lönelistor och andra handlingar som kan betraktas som företagshemligheter. Ibland uppträder även de regionala skyddsombuden mer som inspektörer vilket leder till missförstånd på arbetsplatserna. Även de lokala skyddsombuden, där de finns, känner sig ibland överkörda av de regionala skyddsombuden. Hos de mindre företagen kan det då uppstå onödiga ifrågasättanden och andra missförstånd om roller och uppdrag.

I sig är systemet med regionala skyddsombud en viktig funktion till stöd för arbetsplatserna. Företagarna tror dock att systemet med regionala skyddsombud skulle bli bättre om det frikopplades från de fackliga organisationerna och istället utformades som ett särskilt system för hjälp och information till företagen. Inspiration kan exempelvis hämtas från hur systemet är uppbyggt i Norge eller hur Skolverket och Skolinspektionen är uppbyggda i Sverige.

Ett system med fristående regionala skyddsombud som kunde verka över hela arbetsmarknaden tror Företagarna dessutom bättre skulle stärka arbetsmiljöarbetet hos alla företag. Svenskt Näringsliv har inkommit med förslag i denna del vilket vi stödjer.

På sikt tror dock Företagarna att det med hänsyn till det sviktande antalet lokala skyddsombud och en arbetsmarknad med fler mindre företag, som dessutom i många fall står utanför kollektivavtalskonstruktionen, behövs en genomgripande översyn av hela arbetsmiljölagen.

Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet fungerar och utvecklas på alla arbetsplatser oavsett hur stort eller litet företaget är och oavsett om det finns lokala skyddsombud och regionala skyddsombud utsedda eller inte.

Företagarna vill avslutningsvis påpeka att vi absolut inte stödjer LO:s önskemål om att få tillträde till alla arbetsplatser för att kunna komma till rätta med oseriösa företag som medvetet bryter mot arbetsmiljöreglerna. Vi menar att det är Arbetsmiljöverket och andra myndigheter som har tillsynsuppdrag över arbetsmiljön och andra lagar som ska utöva tillsyn, inte några andra. Vissa av LO:s företrädare har dessutom missbrukat sitt

förtroende när de inte enbart agerat som regionala skyddsombud utan sammanblandat denna roll med den fackliga ombudsmannarollen.

Konsekvensbeskrivningen

Utredningens konsekvensbeskrivning uppvisar brister och är inte tillfyllest.

Utredningen har inte tagit hänsyn eller ens försökt beskriva vilka konsekvenser utredningens förslag om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud skulle leda till för en arbetsgivare, i form av mer arbete, ökade administrativa kostnader och produktionsbortfallstid. I utredningen påstås att förslaget inte medför några negativa konsekvenser för småföretagen överhuvudtaget, en slutsats som Företagarna inte står bakom.

Företagarna

Patrik Nilsson

Chef Analys och Opinion

Lise-Lotte Argulander

Jur. kand. specialist arbetsrätt
arbetsmiljö