



LUNDS UNIVERSITET
Juridiska fakulteten

Juridiska fakultetsstyrelsen
Professor Mia Rönnmar

YTTRANDE

2017-07-05

Dnr V 2017/966

1

Arbetsmarknadsdepartementet

Remiss: Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? (SOU 2017:24)

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, som anmodats att yttra sig över rubricerat betänkande, får härmed avge följande yttrande, som utarbetats av professor Mia Rönnmar.

Utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag består av tre huvudsakliga delar:

- att kartlägga trender och nya former för arbete i Sverige idag och redovisa utmaningar kopplade till dem, sett ur ett arbetsmiljöperspektiv och med fokus på ansvaret för arbetsmiljön
- att analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar och därvid redovisa eventuella brister i regelverket som behöver åtgärdas
- att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag

Kartläggning och analys av utmaningar och arbetsmiljöansvar

Utredningens kartläggning omfattar bl.a. outsourcing, egenföretagande, entreprenörskedjor, tidsbegränsade anställningar, inhyrd arbetskraft, egenanställning, it-baserat mobilt arbete, arbete via digitala plattformar samt arbetsmarknadens delvis förändrade struktur (med bl.a. ökad tillväxt i småföretag och ökat egenföretagande). Det handlar här om väl valda arbetsmarknadstrender och nya former för arbete som har relevans inte bara i Sverige, utan också i Europa och globalt. Kartläggningen och diskussionen är därför värdefull inte endast utifrån ett arbetsmiljöperspektiv, utan också utifrån ett vidare arbetsrättsligt och arbetsmarknadsperspektiv.

I betänkandet identifieras ett antal utmaningar med koppling till den oklara arbetsfördelningen, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden. Det framhålls att det finns områden där det går att ifrågasätta om nuvarande regelverk kan anses tillräckligt, och en slutsats är att ”den som kan påverka arbetsmiljöförutsättningarna på en viss plats bör ha någon typ av ansvar för de personer som utför arbete på platsen. Det

viktiga är således att alla personer som utför arbete och som bedöms vara skyddsvärda ur arbetsmiljöhänseende har ett regelverk att falla tillbaka på som faktiskt täcker in deras arbetssituation. Utredningen anser att det för att fullt ut nå dit kan krävas att ansvarsbestämmelserna i dagens arbetsmiljöregelverk genomgår en förnyelse utifrån de utmaningar som har pekats ut i denna utredning” (s. 240 f.).

Utredningen framhåller bl.a. att man kan överväga att se över arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i arbetsmiljölagstiftningen. I ett sådant sammanhang blir viktigt intressant att beakta analysen och slutsatserna i Niklas Selbergs aktuella doktorsavhandling, ”Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer. En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö” (Mediatryck, Lunds universitet 2017) som syftar till ”att beskriva och analysera placeringen av skyddsansvar i relation till arbetstagar i komplexa arbetsorganisationer, med särskilt fokus på det ansvar som vilar på ’arbetsgivaren’, och ett antal kompletterande ansvarsordningar” (s. 19).

Då utredningen i dessa delar inte har utarbetat några konkreta författningsförslag (och inte heller haft i uppdrag att göra så) är det svårt att mer i detalj kommentera utredningens slutsatser.

Regionala skyddsombuds tillträdesrätt och befogenheter

När det gäller frågan om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter instämmer fakultetsstyrelsen i utredningens rättsliga analys och överväganden och stödjer dess författningsförslag.

Samverkan med arbetstagar och arbetstagarorganisationer – och skyddsombudens verksamhet – är centrala för tillämpningen av den svenska arbetsmiljölagstiftningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Mot bakgrund av de trender som utredningen har kartlagt, ökad rörlighet över nationsgränserna och minskad facklig anslutning är det adekvat att utöka möjligheten att utse regionala skyddsombud. Att knyta möjligheten att utse regionala skyddsombud också till förekomsten av kollektivavtal (ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren) ligger väl i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen och traditionen av självreglering och partssamverkan och den särskilda betydelse som kollektivavtalet har i arbetsrättslig lagstiftning.

Att säkra en god arbetsmiljö är angeläget – och kan vara mer komplicerat – vid utstationering av arbetskraft. Fakultetsstyrelsen delar därför utredningens bedömning att regionala skyddsombud ska få utses och ha tillträde till utstationerade arbetsgivares arbetsställen om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, även om det skulle vara fråga om kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar enligt utstationeringslagen (jfr s. 262 och prop. 2016/17:107).

Fakultetsstyrelsen instämmer också i utredningens slutsats att det inte finns behov av några utökade befogenheter för regionala skyddsombud (befogenheterna är vidare desamma för lokala och regionala skyddsombud).

Enligt delegation

Mia Rönnmar