

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

Sammanfattning (SKL:s sammanfattande ställningstaganden)

SKL har givits möjlighet att avge yttrande över utredningen *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* SOU 2017:24.

- SKL delar i stort utredningens beskrivning hur strukturer på arbetsmarknaden förändrats. Denna utveckling har hittills inte på något genomgripande sätt ändrat förutsättningarna inom kommuner, landsting och regioners verksamheter.
- SKL tillstyrker utredningens slutsatser att det i dagsläget inte finns några behov av att införa ytterligare regler på arbetsmiljöområdet om arbetsgivarens ansvar.
- SKL avstår från att ta ställning för eller emot utredningens förslag om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud på arbetsplatser med kollektivavtal men där den fackliga organisationen saknar medlemmar, eftersom det i varje kommun, landsting och region finns kollektivavtal, lokala fackliga företrädare och skyddsombud.

Sveriges Kommuner och Landstings synpunkter

Tre övergripande utmaningar

Utredningen beskriver hur strukturer på arbetsmarknaden förändras i snabb takt vilket innebär att arbetstagarbegreppet och anställningsförhållanden ändrat form. När arbetsmiljölagen tillkom för fyrtio år sedan rådde andra förhållanden på arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund välkomnar SKL utredningens betänkande, där trender och nya former för arbete kartlagts samt förutsättningar för gällande arbetsmiljöbestämmelser har setts över.

I betänkandet konstateras tre övergripande utmaningar i arbetslivet:

- Den oklara ansvarsfördelningen för arbetsmiljön vid vissa nyare former för anlitande av arbetskraft.
- Den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden med högre inslag av uppdragsförhållanden av olika slag.
- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljöns betydelse.

SKL instämmer i slutsatsen att det sker en framväxt av nya sätt att utföra och organisera arbetet på. Denna utveckling har ännu inte på något genomgripande sätt ändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden i stort.

Förändrade strukturer på arbetsmarknaden

Lagstiftningen bygger på att det finns ett arbetsställe, arbetstagare och en arbetsgivare som har ansvaret för arbetsmiljön. SKL instämmer i utredningens slutsatser om en fortsatt ökning av personer som utför arbete för annans räkning och i andra former än som arbetstagare. Detta medför svårigheter att passa in vissa sysselsatta i lagens systematik med en ansvarsfördelning och förhållanden arbetsgivare och arbetstagare.

SKL:s slutsats är att denna utveckling med uppluckring av begreppen arbetsgivare och arbetstagare inte kommer att bli särskilt framträdande inom den kommunala sektorn under de närmaste åren. En slutsats är att den kommunala sektorn visserligen ofrånkomligen blir berörd av dessa förändrade förhållanden totalt sett på arbetsmarknaden genom upphandling etc.

SKL anser att det är viktigt att ett nationellt kunskapscentrum om arbetsmiljö eller annan av regeringen utsedd myndighet följer de förändringar som sker på arbetsmarknaden beträffande exempelvis omfattning av egenanställningar och arbete via digitala plattformar.

Utredningen konstaterar att dagens arbetsmiljoregler är uppbyggda kring några givna begrepp såsom arbetsgivare, arbetstagare och arbetsställe, där arbetsgivaren har ett huvudsakligt arbetsmiljöansvar. Den fråga som utredningen ställer sig är om en sortering utifrån dessa begrepp fortfarande är ändamålsenlig och modern. Detta avgränsar dock utredningens perspektiv vilket försvårar ett mer visionärt perspektiv på arbetslivets utveckling. SKL konstaterar att utredningen i denna del enbart fokuserat på att hitta lösningar som är anpassade till hur verkligheten ser ut i dag. SKL beklagar att utredningen inte gör en mer djupgående och genomgripande analys av hur en god arbetsmiljö skapas i ett modernt arbetsliv, exempelvis med en mer genomgripande digitalisering.

Arbetsmiljölagen tillkom då arbetslivet såg annorlunda ut. Idag har små organisationer en mer betydande ställning på arbetsmarknaden och sättet att organisera arbete varierar i allt högre grad. Dessutom ökar mobiliteten på arbetsmarknaden. Nationell lagstiftning blir allt mer komplex att hantera, framförallt för mindre arbetsgivare. Det är dessutom inte lika självklart som vid arbetsmiljölagens tillkomst att de anställda engagerar sig fackligt vilket medfört att antalet skyddsombud totalt på arbetsmarknaden, utsedda av facken, minskar.

SKL instämmer i utredningens slutsatser att det finns goda skäl att fortsätta prioritera insatser för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samtidigt som utredningen konstaterar att det för närvarande inte behövs några förändringar i ansvarsbestämmelserna. Under de senaste åren har det skett omfattande insatser

beträffande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom kommuner, landsting och regioner. Bland annat genom den partsgemensamma organisationen *Suntarbetsliv* och den partsgemensamma *Avsiktsförklaringen Åtgärder för friskare arbetsplatser i kommuner och landsting*.

En närliggande fråga som utredningen inte berör handlar om medarbetarnas ansvar och roll vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I de flesta fall är det underförstått att det även ligger ett ansvar för varje enskild medarbetare att följa lagar och regler, rapportera tillbud och olyckor samt bidra till en god stämning på jobbet. SKL anser ändå att utredningen mot denna bakgrund i högre grad bör ha belyst behov av ett förtydligande i medarbetarnas arbetsmiljöansvar (se AML 3 kap. 1a § samt 3 kap. 4 §).

SKL anser också att forskning om arbetsmiljö, liksom uppföljning och utvärdering av nuvarande arbetsmiljoregler, är av betydelse för att följa och påverka utvecklingen i gynnsam riktning.

Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

De fackliga organisationerna kan redan enligt nuvarande arbetsmiljoregler utse regionala skyddsombud. Dessa har ett fackligt uppdrag att aktivera det lokala arbetsmiljöarbetet, i första hand på mindre arbetsplatser. Det handlar om skyddsombud som ska ge stöd och hjälp i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser där de inte själva arbetar. Enligt det rådande regelverket har de enbart rätt att besöka arbetsplatser där organisationen har egna medlemmar. Utredningen föreslår att de regionala skyddsombuden ska få en utökad rätt att besöka även arbetsplatser där arbetstagarorganisationen inte har egna medlemmar, under förutsättningar att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är bundna av ett kollektivavtal.

SKL konstaterar att kommuner, landsting och regioner inte kommer att beröras av utredningens förslag om utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden. Kommuner, landsting och regioner har lokal samverkan med fackliga representanter och skyddsombud, i samverkansgrupp eller skyddskommitté, där man lokalt löser arbetsmiljöfrågorna. Därmed är det lokala skyddsombud, inte regionala skyddsombud, som är involverade i arbetsmiljöarbetet.

Regelverket på arbetsmiljöområdet är komplext, omfattande och i vissa fall svårbegripligt. Vissa arbetsgivare behöver stöd och hjälp för att kunna leva upp till de skyldigheter som lagstiftningen kräver. En ökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden skulle därmed kunna innebära ett sådant stöd för mindre arbetsgivare.

En undersökning av arbetsmiljöexperter i Svenskt Näringsliv pekar på att det uppstår missförstånd beträffande den roll det regionala skyddsombudet har vid sina besök. En aspekt som talar emot den utökade tillträdesrätten för de regionala skyddsombuden är att uppdraget innehas av en utomstående facklig person som på detta sätt uppfattas ha dubbla roller. Missförstånd kan uppstå om det regionala skyddsombudet ska bedriva

facklig verksamhet inklusive medlemsvärvning eller om denne enbart ska aktivera arbetsmiljöarbetet.

Då frågan inte har aktualiserats inom den kommunala sektorn avstår SKL från att vare sig tillstyrka eller avstyrka förslaget.

Sveriges Kommuner och Landsting

Vesna Jovic

Agneta Jöhnk