

Besöksadress: S:t Eriksgatan 26

Postadress: Box 12069, 102 22 Stockholm

Tfn 08-598 99 659

Mobil 076-549 90 59

Fax: 08-598 99 010

E-mail: sara.kullgren@ledarna.se

Internet: www.ledarna.se

Org.nr: 802000-1833

Arbetsmarknadsdepartementet

A2017/00714/ARM

103 33 Stockholm

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

Ledarna är Sveriges chefsorganisation, med ca 90 000 medlemmar och är den första organisation i Sverige som bildades av chefer för chefer. Detta skedde år 1905. Grundidén är lika giltig nu som då: chefer hjälper chefer till framgång.

Hos oss får chefer stöd både i rollen som chef och som anställd – ett dubbelt perspektiv som bara Ledarna erbjuder. Vi stärker den enskilde chefen genom att utgå från individuella behov och önskemål. Vi gör chefer säkrare och mer framgångsrika i sitt ledarskap. Vi arbetar för att chefer ska ha avtal och villkor som är väl anpassade för chefsrollen. Vi för också chefers talan i samhällsdebatten och lyfter fram ledarskapets betydelse.

Ledarna är politiskt obundet, men tvekar inte att driva sakpolitiska frågor som har ett uttalat chefsintresse.

Ledarna är den enda fackliga organisation som arbetar bara för chefer. Det betyder att intressekonflikter i perspektivet chefer och övriga anställda inte uppstår. Därför kan vi alltid vara lojala med chefers intressen och ha chefsfokus i allt vi gör.

Ledarna inkommer här med yttrande över SOU 2017:24, trots att Ledarna inte särskilt beretts tillfälle till detta.

Frågor som rör arbetsmiljöansvaret är av stort intresse för Ledarna – Sveriges chefsorganisation. Chefer är både arbetstagare och utförare av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Misstanke om att chefer brustit i sitt ansvar för arbetsmiljön kan leda till mångåriga polisutredningar och ibland en fällande straffrättslig dom. I flertalet fall görs det gällande att chefen underlåtit att göra något som det fanns en skyldighet att göra enligt någon arbetsmiljöförfattning och där underlåtenheten påstås ha resulterat i att en kollega avlidit, fått en kroppsskada eller sjukdom eller förorsakats fara. Mot bakgrund av det individuella straffansvaret är det av största vikt att de regler som ska

följas är tydliga och att det är möjligt att på förhand bedöma hur de ska tillämpas. Minsta oklarhet kring ansvarets omfattning och fördelning är därför angelägen att åtgärda.

Utmaningar med den oklara ansvarsfördelningen

Ledarna ställer sig därför bakom utredningens slutsatser om nödvändigheten av att förtydliga delar av den oklara ansvarsfördelningen, inte minst mot bakgrund av att en underlåtenhet att vidta arbetsmiljöåtgärder kan leda till brister i arbetsmiljön men också till ett straffrättsligt ansvar. En chef kan inte komma undan ansvaret genom att göra gällande att hen varit okunnig om sitt ansvar eller dess omfattning.

Utredningens kartläggning visar att det har blivit vanligare med arbetsplatser där flera olika aktörer med olika anlitandeformer är verksamma samtidigt. Det har blivit vanligare med situationer där det dels är svårt att avgöra i vilken egenskap en person utför arbete, dels vem som har arbetsmiljöansvaret för personen. Arbete utförs också på en mängd olika platser och kan utföras när som helst.

Ett rådighetsansvar i vidare mening än vad som är fallet i dagens regelverk kan vara något att överväga. Det kan också finnas skäl att i lagen uttryckligen förtydliga vem som ska ses som arbetstagare respektive arbetsgivare i frågor där arbetsmiljön är i centrum.

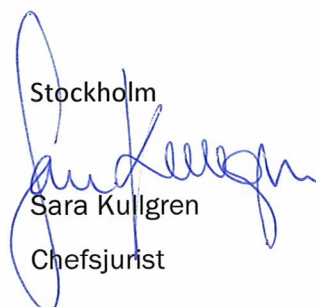
Det är dock viktigt att beakta att det för att chefer ska kunna bära arbetsgivaransvaret förutsätts också en arbetsledningsrätt över de som utför arbete på platsen. För att uppnå lagens ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö måste arbetsgivaren (dvs cheferna) kunna ställa krav på att de som utför arbete och som de har arbetsmiljöansvar för följer de regler som är nödvändiga för att förebygga ohälsa och olycksfall och uppnå god arbetsmiljö.

Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Ledarna tillstyrker förslaget om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.

Ledarna vill dock framhålla att många av landets chefer står utan ombud i arbetsmiljöarbetet. Cheferna har svårt att utse egna lokala skyddsombud eftersom det är svårt att agera självständigt i förhållande till arbetsgivaren och svårt att som skyddsombud med kraft verka för förbättringar i den egna arbetsmiljön på arbetsplatsen. De skyddsombud som finns på arbetsplatsen är även medarbetare och har ofta svårt att företräda cheferna i deras roll som arbetstagare. Det kan ifrågasättas om det är lämpligt att lokala skyddsombud ska företräda sina egna chefer.

Ledarna – Sveriges chefsorganisation ställer sig bakom de förslag som minskar oklarheter kring arbetsmiljöansvarets omfattning och fördelning.

Stockholm

Sara Kullgren
Chefsjurist