

2022-12-09

**Fremia**  
Box 16355  
103 26 Stockholm

Besöksadress  
Klara Södra Kyrkogata 1  
Stockholm

08-702 54 00  
[info@fremia.se](mailto:info@fremia.se)  
[fremia.se](http://fremia.se)

## Yttrande Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, SOU 2022:47

Fremia är Sveriges största fristående arbetsgivarorganisation som organiserar 5 300 arbetsgivare med tillsammans drygt 150 000 anställda inom i huvudsak Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar- och partnerägda företag. Spannet är stort. Den vanligaste medlemmen har få anställda men bland Fremias medlemmar finns även några av Sveriges största arbetsgivare. Fremia förhandlar ett stort antal kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med samtliga stora fackliga organisationer samt kollektivavtal om tjänstepension, försäkring och omställning.

Fremia har fått möjlighet att yttra sig över förslagen i Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, SOU 2022:47. Fremia har valt att lämna några synpunkter.

### **Sammanfattning**

Fremia avstyrker förslaget om en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.

Fremia menar att utredningens analys av skyddsombudens verksamhet är ofullständig.

Fremia vidhåller att skyddsombudsverksamheten även fortsättningsvis styrs samordnat via lagstiftning.

Fremia förordar att Arbetsmiljöverket utvecklar sin information till arbetsgivare, främst mindre verksamheter, till att klara av det lokala arbetsmiljöarbetet.

Fremia menar att fokus och kraft ska läggas på att stödja och utveckla det lokala arbetsmiljöarbetet som bedrivs vid arbetsstället.

## **Utredningens uppdrag**

Utredningens uppdrag var att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet samt lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan ges bättre förutsättningar att utföra sitt arbete.

Frågan om regionala skyddsombuds tillträdesrätt har tidigare utretts i två statliga utredningar. Tidigare regering valde att gå vidare med ett förslag i en proposition som avslogs av riksdagen. I stället gav riksdagen regeringen i uppdrag att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet. Detta är bakgrunden till utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet, SOU 2022:47.

I dag har ett regionalt skyddsombud tillträdesrätt till ett arbetsställe om det regionala skyddsombudets arbetstagarorganisation har minst en medlem vid arbetsstället och att det där inte finns någon skyddskommitté. Utredaren föreslår att kravet på att den arbetstagarorganisation som utsett det regionala skyddsombudet ska ha någon medlem på arbetsstället ska tas bort. Förslaget innebär en utökad tillträdesrätt till arbetsställen för ombudet.

## **Utredningens analys av skyddsombudens verksamhet**

Utredningen ger en ofullständig beskrivning på frågan om i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår sitt syfte. Utredningen har valt att endast låta regionala skyddsombud och samordnare på de arbetstagarorganisationer som får statligt stöd för sin regionala skyddsombudsverksamhet besvara en enkätundersökning. Arbetsgivarsidans erfarenheter och synpunkter är minst lika viktiga att beakta. Arbetsgivarsidan har inte erbjudits motsvarande möjlighet att besvara frågan. Utredningen har således inte beaktat arbetsgivarnas uppfattning, vilket är förutsättning för att kunna besvara frågan om de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår sitt syfte.

## **Den goda lokala samverkan – en grundförutsättning**

Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är bra för alla, såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetsgivarens verksamhet och produktivitet gynnas om arbetstägarna mår bra och trivs på arbetet. Goda rutiner med samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i det lokala förebyggande arbetsmiljöarbetet där brister och risker kan fångas upp och åtgärdas i tid är grunden för detta.

Fremia anser att den goda lokala samverkan i arbetsmiljöarbetet

som ska ske mellan arbetsgivare, arbetstagare och lokala skyddsombud på arbetsstället ska vara fokus och det är där stöd behövs.

Det finns både goda och mindre goda exempel på hur regionala skyddsombud arbetar. En del regionala skyddsombud har en bra samverkan med goda samtal som stödjer och bidrar till en positiv utveckling i det lokala arbetsmiljöarbetet tillsammans med arbetsgivaren på arbetsstället. Sen finns det tyvärr också exempel på det motsatta där regionala skyddsombud hanterar sitt uppdrag som att de endast ska ställa krav på arbetsgivaren och inte fokusera på att utveckla en god samverkanskultur som främjar och stödjer det lokala arbetsmiljöarbetet. När samverkan mellan arbetsgivare och regionalt skyddsombud inte fungerar, hämmas arbetsmiljöarbetet. En god samverkan bygger på att det finns en lösningsinriktad och tillitsfull dialog mellan arbetsgivaren och det regionala skyddsombudet.

### **Arbetsmiljöfrågor ska hanteras på arbetsstället**

Arbetsmiljöfrågor ska hanteras där de hör hemma, på arbetsstället, i arbetsgivarens verksamhet och i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta är en grundförutsättning för att åstadkomma goda förhållanden i arbetsmiljön och för verksamheten i stort. En fördel i den lokala samverkan vid arbetsstället är att det finns lokala skyddsombud där. Då har chefen en naturlig samtalspartner i arbetsställets löpande arbetsmiljöfrågor. Båda parter är införstådda och uppdaterade i vilka arbetsmiljöfrågor som finns att hantera. Tyvärr är lokala skyddsombud en bristvara vid många arbetsställen. Arbetstagarorganisationerna behöver bli ännu bättre på att stödja tillsättningen av lokala skyddsombud. Ett hinder i dag är att många arbetstagarorganisationer inte vill utse lokala skyddsombud som inte är medlemmar i arbetstagarorganisationen. **Regionala skyddsombud kan inte ersätta bristen på lokala skyddsombud.**

Eftersom arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på arbetsstället, och det är arbetsgivaren som ansvarar för att detta sker är det rimligt att i stället utveckla stöd till arbetsgivare. Arbetsgivare, framför allt mindre verksamheter, kan behöva mer stöd i att kunna klara av uppdraget som arbetsgivare har enligt arbetsmiljölagstiftningen, det vill säga uppdraget med att förebygga ohälsa och olycksfall samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Här kan Arbetsmiljöverket bidra ännu mer med användbar och praktisk information.

För att komma närmare målet om en tillfredställande arbetsmiljö anser Fremia att mer stöd borde ges till arbetsgivare i deras lokala

arbetsmiljöarbete. Det är i det dagliga arbetsmiljöarbetet i arbetsgivarens verksamhet stöd behövs.

### **Skyddsombudens uppdrag**

Uppdraget för skyddsombud (arbetsmiljöombud) är att företräda arbetstagare i arbetsmiljöfrågor och verka för en tillfredställande arbetsmiljö. Skyddsombudet ska bevaka och vidta åtgärder inom sitt skyddsområde för att förhindra ohälsa och olycksfall i arbetet. I uppdraget ligger bland annat att delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och upprättande av handlingsplaner. Ett skyddsombud får inte hindras från att fullgöra sina uppgifter.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är, eller brukar vara, bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

På arbetsställen där skyddskommitté inte tillsatts får en arbetstagarorganisation utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare vid arbetsstället, ett så kallat regionalt skyddsombud. Den rätten gäller endast om arbetstagarorganisationen har någon medlem på arbetsstället. För att ett regionalt skyddsombud ska ha tillträdesrätt till arbetsplatsen ska det inte finnas någon skyddskommitté vid arbetsstället. Skyddsombud utsedda av arbetstagarorganisation omfattas av lagen (1974:358) om fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen. Huvuduppgiften för regionala skyddsombud är att aktivera det lokala skyddsarbetet. Lokalt skyddsombud kan utses även om regionalt skyddsombud finns för arbetsstället.

Sedan 1973 års arbetsskadereform har systemet med regionala skyddsombud byggts ut för att stärka arbetsmiljöverksamheten på de mindre arbetsställena. Det regionala skyddsombudets skyddsområde kan tillhöra en viss bransch eller avtalsområde och avgränsas geografiskt. Anmälan om val av lokalt eller regionalt skyddsombud ska anges till berörd arbetsgivare.

### **Föreslagen utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud**

Ett regionalt skyddsombud är anställd av en arbetstagarorganisation, inte av arbetsgivaren. Principen om att regionala skyddsombud endast får verka på arbetsställen där det finns medlemmar i arbetstagarorganisationen bör gälla även fortsättningsvis. Liksom tidigare ska en förutsättning för detta vara att det inte finns någon skyddskommitté vid arbetsstället. Fremia kan inte se några skäl till att denna ordning ska ändras. Tvärtom är det av stor vikt att en arbetstagarorganisation bara betraktas som representativ om den har medlemmar hos arbetsgivaren. Det räcker inte med att

arbetstagarorganisationen har eller brukar vara bunden av kollektivavtal gentemot arbetsgivaren. Förankringen till arbetsstället genom att det där finns minst en medlem i arbetstagarorganisationen är en nödvändighet för tillträdesrätten. Svensk arbetsmarknad bygger på, och förutsätter, ett medlemskap, både för arbetstagare och arbetsgivare.

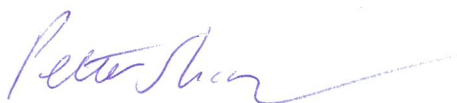
Utredningen konstaterar att det är få parter på arbetsmarknaden som slutit särskilda avtal om den regionala skyddsombudsverksamheten trots att den möjligheten finns. Fremia menar att reglering i till exempel branschvisa kollektivavtal skulle innebära en omotiverad dubbelreglering eftersom verksamheten för regionala skyddsombud redan regleras och styrs av lagstiftning. De regionala skyddsombudens roll, funktion och förhållande till lagstiftning riskerar att bli än mer otydligt om skilda branschlösningar förhandlas fram för de regionala skyddsombuden. Det är därför viktigt att verksamheten även fortsättningsvis styrs samordnat via lagstiftning och tillämpas lika oavsett bransch.

#### **Stöd från Arbetsmiljöverket**

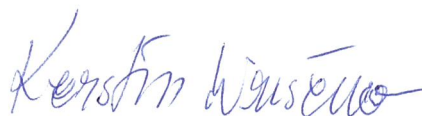
Ett utvecklat stöd till verksamheter, framför allt de mindre, att klara av sitt uppdrag är önskvärt. Arbetsmiljöverket bör i högre grad ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information där små och medelstora företags och verksamheters behov särskilt beaktas för att dessa ska kunna klara av sitt arbetsmiljöarbete. Fremia ser positivt på att myndigheten utvecklar stödet till arbetsgivare och att arbetet görs i samverkan med arbetsmarknadens parter.

Där skyddskommitté saknas skulle Arbetsmiljöverket i högre grad kunna verka för att skyddskommittéer faktiskt tillsätts vid arbetsställen med 50 eller fler arbetstagare till stöd för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Med vänlig hälsning



Petter Skogar  
Vd, Fremia



Kerstin Wriseemo  
Arbetsmiljöexpert, Fremia