

Arbetsmarknadsdepartementet

a.remissvar@regeringskansliet.se

karin.e.eriksson@regeringskansliet.se

Diarienummer A2022/01164

Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, inkommer med synpunkter på betänkandet ” Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45)

Sobona tackar för inbjudan att lämna synpunkter på *Betänkande av utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö*. En stor del av våra 1100 medlemsföretag berörs av de aktuella frågor som betänkandet berör.

Vi beklagar att de kommunala företagen inte blivit representerade i referensgruppen och därmed inte kunnat bidra med medlemsföretagens situationer och utmaningar kopplat till utredningen.

Sammanfattning

- Sobona avstyrker utredningens förslag om ett utvidgat rådighetsansvar.
- Sobona avstyrker utredningens förslag om att utvidga Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt på sanktionsavgiftsområdet.
- Sobona avstyrker utredningens förslag om förtydliganden i arbetsmiljölagen i syfte att utöka användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen

Sobona avstyrker förslaget om att införa två nya bestämmelser i arbetsmiljölagen 3 kap. 12a och 12b §§, med innebörden att den som anlitar en fysisk eller juridisk person för att utföra arbete i sin verksamhet, utan att anställa eller hyra in den som utför arbetet, ska vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete. Sobona ser inte något behov av ytterligare lagstiftning avseende ett utvidgat rådighetsansvar. Om något behöver tillföras är det vägledningstext som stöd för gällande regler på området. Att införa ett ytterligare ansvarsobjekt i form av uppdragsgivaren skulle öka otydligheten avseende rådighetsansvaret snare än motsatsen. Dessutom är den typ av arbetskraft som förslaget vill inkludera föremål för ett lagstiftningsarbete på EU-nivå vilket Sverige bör avvakta innan arbetsmiljöansvaret ses över.

Utöka sanktionsavgifter för överträdelse av vissa föreskrifter

Sobona avstyrker förslaget att Arbetsmiljöverket ges utökad bemyndigande i arbetsmiljölagen 8 kap. 5 §, så att myndigheten kan föreskriva om sanktionsavgift för överträdelse av sådana föreskrifter enligt 4 kap. 10 § första stycket arbetsmiljölagen som innehåller krav på systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Utredningens syfte med sanktionsavgifter inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö är att arbetsmiljön i så fall blir bättre och mer jämställd för män och kvinnor och oavsett yrke, bransch eller sektor. Samtidigt framgår i utredningen att utökade sanktionsavgifter inte ensamt löser arbetsmiljö- eller jämställdhetsproblemen. Sobona anser att det behövs helt andra åtgärder för att lösa dessa typer av problem än att införa sanktionsavgifter. Föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete samt Organisatorisk och social arbetsmiljö innefattar ett tolkningsutrymme och anpassning till gällande verksamhet vilket inte sanktionsavgifter skulle främja istället finns en överhängande risk att det blir godtyckligt från fall till fall.

Sanktionsavgifter är inte det enda verktyg som Arbetsmiljöverket har. Från våra medlemsföretag kommer ofta signaler om att Arbetsmiljöverkets inspektioner gett insikt om de olika kravens innebörd.

Att införa nya sanktionsavgifter, speciellt kopplat till föreskrifter av den typ som AFS 2001:1 och AFS 2015:4 är, behöver föregås av en utredning av den typ som pågår och initieras av Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Den utredningen har i uppdrag att titta på bland annat vilka effekter som uppnåtts med det utökade antalet sanktionsavgifter. Sobona anser att inga åtgärder bör vidtas avseende sanktionsavgifter innan det står klart att effekterna varit goda och att systemet med sanktionsavgifter bidrar till att förbättra arbetsmiljön.

Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Sobona avstyrker utredningens förslag att arbetsmiljölagen förtydligas så att det framgår att arbetsgivaren ska bedöma behovet att anlita företagshälsovård i det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet samt förtydligandet om att skyddskommittén ska behandla frågor om företagshälsovård.

Vi ser dock positivt på att använda företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet men ställer oss frågande till hur arbetsgivarna ska bedöma behovet av att anlita företagshälsovård. Som grund till vårt avstyrkande finns också att svensk företagshälsovård har en svår bemanningsproblematik vilket skulle få tråkiga konsekvenser om arbetsgivarna har krav på sig som inte går att efterleva på grund av företagshälsovårdens situation. Sobona anser också att beslutet om vilka resurser som används måste verksamheterna själva få avgöra.

Med vänlig hälsning

Per Nordenstam
VD, Sobona

Ann-Charlotte Rand
Arbetsmiljöstrateg, Sobona