

Till
Tjänstemännens Centralorganisation
114 94 Stockholm

Datum
2017-06-02

Vår referens
Daniel Gullstrand, Mirjam
Olsson, Elisabet Ohlsson,
Fredrik Söderqvist och Patrik
Pedersen.

Unionens yttrande över "Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?" (SOU 2017:24)

Sammanfattning:

- Unionen tillstyrker utredningens förslag om att utvidga de regionala arbetsmiljöombudens tillträdesrätt

Unionen har getts möjlighet att yttra sig över utredningen "Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön". Utredningen är mycket välkommen, dels då arbetsmiljölagen fyller 40 år 1 januari 2018 och att det nu är över 25 år sedan en större översyn av AML gjorts, och dels då utredningen berör för Unionens medlemmar mycket aktuella frågor.

Utredningens uppdrag var att:

- Kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, dvs. vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige idag
- Analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar
- Se över de regionala arbetsmiljöombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Unionen anser att utredningen i stort svarar på de frågor som utredningsdirektivet ställer, men har synpunkter på följande delar.

Förbundets kommentarer om de regionala arbetsmiljöombudens tillträdesrätt sker sist i yttrandet.

Övergripande kommentarer

Unionen har förståelse för att utredningen haft begränsade resurser och enbart ett år på sig att lämna sitt betänkande, men önskar att utredningen tagit större hjälp av akademien vid kartläggningen av de trender och nya former för arbete som gjorts. Kartläggningen utgår i huvudsak från offentlig statistik, vilket ger legitimitet, men som ibland kan ha svårt att fånga nya företeelser och snabba förändringar.

Framför allt saknar Unionen i kartläggningen de senaste årtiondenas förändringar och trender som rör arbetets organisering *inom* företagen och på arbetsplatserna, och de konsekvenser förändringarna fått och får på arbetsmiljö och förutsättningar för samverkan. Som exempel på trender kan nämnas att arbete allt oftare organiseras i process- än i linjeorganisation, förändring av olika nivåers beslutskompetens inom en organisation, mängden beslutsnivåer inom en organisation och förändringar av hur arbete både organiseras i team och genom nyckelpersoner.

Unionen saknar en bredare diskussion i både kartläggning och analys av de förändringar som internationaliseringen av företag haft på arbetsmiljö men framför allt på förutsättningar för samverkan i arbetsmiljöarbetet. Unionens erfarenhet är att många internationaliserade företag brister i sitt systematiska arbetsmiljöarbete, då beslutskompetens många gånger finns utanför Sveriges gränser eller interna företagsstandarder undergräver lokal beslutskompetens, vilket gör att förutsättningar för samverkan är dåliga. Unionen saknar också en bredare diskussion om de många internationella standarder som utvecklas på arbetsmiljöområdet och som påverkar företagens agerande.

Förbundet anser att utredningen i för stor utsträckning fokuserar på juridiska frågor om hur arbetsmiljöreglerna är tänkta att tillämpas, istället för att se hur arbetsmiljöreglerna tillämpas i praktiken och utifrån detta resultat diskutera vad som är eller upplevs som oklart samt vad som kan göras för att öka regelefterlevnaden. Exempelvis missar utredningen helt att kommentera Arbetsmiljöverkets undersökningar om hur arbetsplatsernas systematiska arbetsmiljöarbete och efterlevnad av arbetsmiljölagen ser ut. Unionen har också gjort liknande undersökningar som visar att förekomsten av och innehållet i det systematiska arbetsmiljöarbetet har minskat och tappat i kvalitet.¹

I utredningsdirektivet finns inget krav på att utredningen ska komma med förslag på lösningar på identifierade brister eller problem, men det är välkommet att möjliga lösningar ändå diskuteras. Dock saknar förbundet lösningar som rör sig utanför lagstiftningen, alltså lösningar som syftar till att ändra den praktiska tillämpningen (som ändringar i Arbetsmiljöverkets uppdrag, resurser till arbetsmiljöområdet i bred bemärkelse, kommunikationsinsatser osv) eller att på andra sätt komma runt identifierade problem.

Förbundet anser att det också på många sätt har blivit enklare att bedriva ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete sedan tiden då arbetsmiljölagen infördes, vilket gör att det idag går att ställa högre krav på en god arbetsmiljö. Som exempel kan nämnas att tillgången till leverantörer av företagshälsovård och arbetsmiljöutbildning kraftigt förbättrats. Idag finns det också flera evidensbaserade metoder för att upptäcka, riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Digitaliseringen har också lett till att det idag är mycket lätt att hitta och sprida arbetsmiljöinformation.

¹ Unionen, Arbetsmiljöbarometern 2016

Slutligen vill förbundet framföra att arbetsmiljölagstiftningens fokus är att det ska finnas ett förebyggande arbetsmiljöarbete och att analys och förslag till åtgärder bör syfta till att upprätta detta, snarare än att i efterhand avgöra om lagen var tillämplig eller inte. Därför måste det vara tydligt vem lagen gäller, och finnas en tydlig strategi för att få fler att ta sitt ansvar för det förebyggande arbetet. Förbundet vänder sig också kraftigt mot det resonemang som förs i kapitel 13.5.1 om arbetsmiljöansvarets omfattning och att det skulle finnas skäl att se över om omfattningen av arbetsmiljöansvaret ska vara detsamma oavsett arbetsgivare. Självklart ska formerna för arbetsmiljöarbetet se olika ut beroende på om det är en ny- eller gammal, traditionell eller plattformsbaserad, stor eller liten arbetsgivare eller vilka risker som generellt finns i branschen; men ansvaret att bedriva ett arbetsmiljöarbete som är både förebyggande och eftervårdande kan aldrig skilja sig åt.

Även om arbetsmiljöreglerna står i centrum för denna utredning vill Unionen ändå lyfta att gällande många av de problem som identifieras, som att en högre andel av arbetstagarna har olika former av visstidsanställningar, så är det viktigt att politiken har ett bredare anslag. Exempelvis genom en ännu aktivare sysselsättningspolitik för att skapa goda villkor som ett verktyg utanför arbetsmiljölagstiftningen.

Specifika kommentarer

Angående trender på den svenska arbetsmarknaden

Unionen instämmer till stor del i utredningens beskrivning av de förändringar som skett på arbetsmarknaden under de senaste årtiondena, men saknar framför allt en diskussion om de förändringar som uppstått på arbetsplatserna och i arbetet. Många av de förändringar som beskrivs, exempelvis digitalisering och globalisering, inhyrning- och uthyrning, påverkar inte bara de företag som verkar inom de delar av ekonomin som starkast berörs av förändringarna, utan har påverkan på samtliga arbetsplatser. Detta lyfts inte till diskussion tillräckligt i utredningen. Förbundet saknar också en diskussion om de positiva effekter som de identifierade trenderna har på förutsättningarna att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete.

Det är också viktigt att betona den speciella karaktären av svensk arbetsmarknad, där det finns starka parter och där den fackliga organisationsgraden alltså är mycket hög både ur ett internationellt perspektiv och jämfört med tidigare decennier. I ett internationellt perspektiv är den dessutom mycket stabil över tid. Den fackliga organisationsgraden är idag ungefär densamma som på 1970-talet, då den höga organisationsgraden ledde till en hög legitimitet för arbetstagarorganisationers ställning i arbetsrättslig lagstiftning. Hög organisationsgrad gör också att partsmodellen har en hög legitimitet och en stark förmåga att möta även nya trender och sätt att organisera arbetet, och göra dessa till en del av den reglerade ekonomin. Det är också viktigt att påpeka att Sverige skiljer sig internationellt i att även tjänstemän har en mycket hög organisationsgrad som dessutom ökar, en organisationsgrad som också är högre än den för arbetare.²

² Medlingsinstitutet (2017), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016, Medlingsinstitutets årsrapport.

Ytterligare fördelar med dagens modell som är ett resultat av de starka parterna, och som talar för att även nya trender och former för arbete kan bli en del av den ordinarie ekonomin (och som också beskrivs längre fram i detta yttrande) är flexibiliteten som finns i arbetsmiljölagstiftningen. Ett flexibelt regelverk kring arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, där föreskrifter används för att precisera otydlighet gör att arbetsmiljölagstiftningen håller sig fortsatt aktuell.

Enmans-, små- och medelstora företag viktigare för sysselsättningen

Utredningen visar att andelen sysselsatta som är anställda i små- och medelstora företag, eller som är egenföretagare har ökat. Troligen kommer denna andel också framöver att öka i betydelse för sysselsättningen, och Unionen har idag många medlemmar som utvecklar och arbetar i mindre företag. Parterna har sedan tidigare identifierat vikten av att fler små- och medelstora företag bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, och flera partsgemensamma projekt som drivs exempelvis genom Prevent riktar sig gentemot små- och medelstora företag.

Egenföretagare har också blivit allt viktigare för sysselsättningen, en grupp som bl.a. Unionen organiserar med ett särskilt medlemskap genom Unionen Egenföretagare. När det gäller egenföretagare och utredningens diskussion om falska egenföretagare är det också viktigt att komma ihåg att beroendesituationerna kan se olika ut; att vara beroende av endast en uppdragsgivare, som i sig kan leda till att personen istället bör betraktas som arbetstagare, behöver inte nödvändigtvis betyda att personen är utsatt. Falska egenföretagare blir falska först när det är ett problem som uppstår och det sker en prövning i frågan.

Angående in- och uthyrd arbetskraft

Förbundets erfarenhet är att regelverket kring in- och uthyrning är tydligt i teorin, men att det ofta upplevs som svårt eller otydligt i arbetsgivarnas tillämpning. Ett av skälen till detta är att det krävs genomläsning av förarbeten för att både inhyrande och uthyrande arbetsgivare ska förstå var gränserna för deras olika ansvar går. Gränsen för ansvaret skulle kunna uttryckas tydligare, med en bakomliggande diskussion om vem som har den största praktiska möjligheten att bedriva ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete. En viktig princip är att en arbetsgivare inte ska kunna få fördelar av att bedriva ett mindre förmånligt arbetsmiljöarbete för den inhyrda delen av personalstyrkan än för den permanenta delen.

Unionen uppskattar att utredningen tagit del av och återger den projektrapport som Arbetsmiljöverket tog fram 2013, där det bl.a. identifieras att en bristande introduktion till risker i yrket och på arbetsplatsen leder till att fler inhyrda drabbas av arbetsskador än vad den permanent anställda arbetskraften gör. Men förbundet saknar fortfarande flera aspekter i beskrivningen av risker i inhyrda arbetstogares arbetsmiljö, framför allt saknas många gånger rutiner och strukturer för att på ett tillfredsställande sätt uppnå de krav som finns i arbetsmiljölagen 2 kap. 1 § i de delarna som rör medverkan i förändrings- och utvecklingsarbete. .

Angående egenanställda

Frågan om den ”egenanställda” ska betraktas som arbetstagare hos egenanställningsföretaget enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet är, som utredningen nämner, inte prövad rättsligt.

Utredningen för ett resonemang om att det är svårt att se att så skulle vara fallet, men Unionen anser att det i detta skede svårligen kan dras en generell slutsats i frågan.

Den stora skillnaden gentemot bemanningsföretagen synes vara att de egenanställda hittar sina egna uppdrag, men det finns också flera likheter så det kan gå att se egenanställning som uthyrning av arbetskraft och egenanställda som arbetstagare. En bedömning från fall till fall kan vara nödvändig. Flera egenanställningsföretag säger sig ta arbetsgivaransvar och vanligtvis är anställningsavtalet ett avtal om allmän visstidsanställning.

Angående IT-baserat mobilt arbete

För Unionen är frågor om det gränslösa arbetslivet alltid angeläget och det är välkommet att fenomenet utredningen kallar för IT-baserat mobilt arbete finns med som ett särskilt avsnitt. Däremot så fångas bara en del av det gränslösa arbetet in i denna definition, som snarare beskriver just den mobila delen av arbetet – att många arbetsuppgifter kan utföras närsomhelst och varsomhelst. Det gränslösa arbetet orsakas inte bara av teknikutveckling, att det är praktiskt möjligt att utföra arbetsuppgifter på annan tid och plats, utan beror lika mycket av ändringar i arbetsorganisation där ansvar och befogenhet ligger på eller nära arbetstagarnivå.

Risker som identifierats i både forskning och i Unionens egna undersökningar, och som utredningen inte fullt behandlar är otydligt uttalade eller upplevda krav på tillgänglighet efter ordinarie arbetstid, svårighet att släppa tankar på jobbet, högt övertidsuttag och att många tjänstemän måste arbeta på semestern och vid vård av sjukt barn för att klara kraven i sitt arbete.

De nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö ger ett bra regelverk för att komma åt denna typ av problem, som främst har att göra med hur arbetet är organiserat. Det finns också flera bra verktyg, bland annat från den partsgemensamma organisationen Prevent, för att riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Eftersom de flesta problemen som finns när det gäller gränslöst arbete har med organisatoriska och sociala risker att göra, är det olyckligt att utredningen valt att lägga fokus på de fysiska risker som finns med att arbeta på annan plats än kontoret.

Unionen ställer sig tveksamma till utredningens resonemang om ett utvidgat rådighetsansvar i syftet att få exempelvis kaféägare, hotell- eller ägare av andra fastigheter - där arbete kan utföras men där detta inte är verksamhetens mål, att ansvara för delar av den fysiska arbetsmiljön för IT-baserade mobila arbetstagare (tjänstemän) som för tillfället och frivilligt använder lokalen för arbete. Detta föreslagna utvidgade rådighetsansvar riskerar att skapa otydlighet om vem som har arbetsmiljöansvaret för arbetstagaren, och riskerar att skapa begränsningar från både den anställdes arbetsgivare som minskar möjligheten till IT-baserat mobilt arbete och begränsningar i form av förbud för arbete på annars öppna platser som kaféer, hotellobbys och tåg.

Arbete via digitala plattformar

I utredningens uppdrag ingick även att undersöka ”företag som möjliggör transaktioner av varor och tjänster mellan andra aktörer, i vissa fall utan att anse sig ta rollen som arbetsgivare” inom den så kallade plattform- eller delningsekonomi.

Den ”delningsekonomi” vi ser idag domineras av kommersiella aktörer vars praktiker ofta kritiseras av mer ”ursprungliga” delningsekonomiaktörer på grund av att dess aktiviteter svårigen kan definieras som delande i ordets sanna bemärkelse. De kommersiella aktörernas affärsmodeller bygger ofta på koncept som initialt syftat till att öka delande av latent resurser (såsom tillitssystem). Många har som uttalade mål att möjliggöra för ökat resursutnyttjande, men innebär ofta i praktiken att betalt arbete förmedlas.

Unionen, och många andra, väljer därför att se fenomenet utifrån perspektivet att företag och organisationer använder digitala plattformar för att leda och fördela arbetet. Begreppets utgångspunkt är den digitala, arbetsförmedlande plattformen – en innovation som kan användas av företag och organisationer som ett verktyg för att minska transaktionskostnader i förmedlandet av en viss tjänst. Detta begrepp innebär att motivationen bakom den förmedlade transaktionen inte behöver tas i beaktning, utan istället ses innovationen som ett organisatoriskt verktyg där arbets- eller uppdragsgivare kan förmedla tjänster genom mjukvara, vilket i sin tur öppnar för en digital automatisering av vissa av arbets- eller uppdragsgivarens funktioner.

Unionen ser att utredningen har fått ett mycket svårt uppdrag givet att plattformsförmedlat arbete 1) är ett är ytterst begränsat fenomen i dagsläget, och 2) att det är ett snabbföränderligt fenomen med få domar och praxis att hänvisa till. En konsekvens av att frågan är snabbväxande materia samt utredningens något begränsade uppdrag har varit att vissa (alltmer) förekommande arbetsgivarrelaterade arbetsmiljöpraktiker inte belyses tillräckligt i utredningen. Många plattformsföretag avskriver sig gärna arbetsgivaransvar i avtal och kommunikation, och gestaltar sig som en teknisk plattform utan arbetsgivaransvar. Plattformens utförare klassas ofta som egenföretagare eller egenföretagsanställda, trots att plattformen kan ha ett stort inflytande över transaktionens villkor.

Givet att vi ser fenomenet utifrån perspektivet att en digital plattform är ett verktyg för att leda och fördela arbetet spelar plattformens utformning roll för hur den bör betraktas hur den bör betraktas i arbetsgivarsynpunkt. Det bör dock poängteras att inga generella slutsatser kan dras om plattformars arbetsgivaransvar, utan en sådan bedömning bör göras från fall till fall. Samtidigt har många plattformsföretag, enligt amerikansk förebild, intagit en avvaktande ställning till arbetsgivarbegreppet.

Utredningen lyfter Skatteverkets arbete att definiera arbetsgivaransvar ur ett skatterättsligt perspektiv. Skatteverket har i sin tur ålagt ett flertal plattformsföretag arbetsgivaransvar. Ett flertal plattformar har då valt att vända sig till egenanställningsföretag för att lösa arbetsgivaruppdraget, vilket godkänts av Skatteverket. Egenanställningsföretaget säger sig i sin tur ta fullt arbetsgivaransvar.

Unionen observerade detta plattform- och egenanställningsupplägg först under hösten 2015 och detta upplägg har sedan dess spridits. Förbundet anser att detta upplägg skiljer sig från den typ av egenanställningsupplägg som beskrivs i rapporten, inte minst ur arbetsmiljöperspektiv.

Nyhetsrapportering under maj 2017 beskriver arbetsvillkoren på två större matleveransplattformar i Stockholm, och att det finns stora arbetsmiljöbrister. I det ena plattformsföretaget, Uber Eats, används egenanställningsföretaget Paysalary för att sköta arbetsgivaransvaret för cykelbudet, som även de säger sig ta fullt arbetsgivaransvar. Dess marknadsföring skiljer sig från övriga egenanställningsföretag då de inte primärt vänder sig till

potentiella egenföretagare som vill ha hjälp med administration, utan till företag som vill undkomma arbetsgivaransvar.

” Vi tycker om smarta lösningar. Därför har vi byggt PaySalary, en tjänst som ger dig precis det du är ute efter när du vill betala ut en lön. Det ska gå snabbt, vara tryggt och avskalat från den administrativa delen. Nedan visas fördelen med att använda sig av våra tjänster gentemot att själv agera arbetsgivare.”³

Utöver att det finns många invändningar på denna typ av upplägg, inte minst ur en ekonomisk effektivitetssynpunkt, har Unionen svårt att se att en tredje part kan ha tillräckligt god insyn i det arbete som leds och fördelas av Uber Eats för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Utifrån ovanstående redovisade upplägg bör det därför övervägas om inte egenanställningsföretaget är att betrakta som en uthyrande arbetsgivare, och att arbetsmiljöansvaret därför blir delat.

Unionen anser att frågan om egenanställningsföretag som används som arbetsgivarmålvakter åt plattformsföretag bör utredas närmre, inte minst i frågan om var arbetsmiljöansvaret lämpligast bör falla eller hur det bör vara delat. Trots att skatt-, konkurrens-, konsument-, arbetsmiljö- och särskilda branshperspektiv redan utretts, anser förbundet att det behövs mer genomgående arbetsrättslig utredning av fenomenet arbetsförmedlande plattformar. Med anledning av nyhetsrapporteringen kring cykelbudsplattformarna har även arbetsmarknadsminister Ylva Johansson kritiserat upplägget och vill se en översyn eller rättslig prövning.

Oklar ansvarsfördelning i övrigt

Utredningen diskuterar olika sätt att komma åt problemen med den oklara ansvarsfördelningen som identifierats i tidigare kapitel. När det gäller oklar ansvarsfördelning är det lika viktigt att täppa till de luckor som identifierats i lag, som att hitta en strategi för att få en upplevt otydlig ansvarsfördelning att bli tydlig. En central utgångspunkt är att regelverket måste vara tydligt och enkelt, och att de som lagen riktar sig mot måste förstå vad de ska göra för att leva upp till kraven. Denna tydlighet är särskilt viktigt för de som inte själva ser sig som arbetsgivare, men som i praktiken är det, med exempelvis de digitala plattformarna eller egenanställningsföretag.

Utredningen diskuterar flera sätt att komma åt den oklara ansvarsfördelningen men konstaterar att ”...det är nödvändigt att i varje enskilt fall göra en helhetsbedömning av om en person är arbetstagare eller inte. Det är en process som kan vara relativt tidskrävande och som slutligt avgörs i domstol.”⁴ Att utreda om någon är *arbetstagare* eller *updragstagare* blir relevant för domstol först då den som utfört ett arbete väcker talan, något som görs i efterhand då exempelvis en arbetsskada eller annat problem har uppstått. Förbundet vill inte se en arbetsmarknad där det ska redas ut i efterhand om någon har fullgjort sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen, där intentionen är att det ska finnas ett förebyggande arbete.

I de fall tydlighet inte kan uppnås direkt genom lagtext, bör det övervägas om föreskrifter kan användas för att uppnå ökad tydlighet. Arbetsmiljöverket bör också meddela tillämpningsanvisningar för att skapa tydlighet i ansvarsfördelningen. Arbetsmiljöverket bör

³ Citat från paysalary.se, 2 juni 2017.

⁴ SOU 2017:24, s. 223

också ha ett särskilt uppdrag att följa utvecklingen på arbetsmarknaden där det kan uppstå oklarheter ansvarsfördelningen, som exempelvis när det gäller plattformsekonomin.

Ett område som utredningen berör men inte utvecklar är det samordningsansvar som arbetsgivare har då ett fast driftställe är ett gemensamt arbetsställe för flera verksamheter. Den som råder över arbetsstället är då ansvarig för samordningen (AML 3 kap 7 d §). Utredningen hade tjänat på att se över detta ansvar, hur det följs i praktiken och om det går att utveckla detta genom att exempelvis precisera oklarheter genom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) eller om det går att få fler områden som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön att bättre omfattas av regelverket.

En av styrkorna med arbetsmiljölagstiftningen och arbetsrätten är att det finns en viss flexibilitet i arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen, och det är viktigt att denna flexibilitet bevaras även i framtiden.

Beställaransvar

I den tidigare utredningen ”Bättre arbetsmiljöregler II, SOU 2007:43” föreslås ett beställaransvar där den som tar in anbud i förfrågningsunderlaget försäkras sig om att entreprenören kan fullfölja sina skyldigheter i arbetsmiljöhänseende. De fackliga organisationerna har tidigare varit positiva till detta.

Beställaransvaret skulle då gälla både för privat och offentlig verksamhet, och gälla då det beräknade kontraktsvärdet översteg 1 miljon kronor. I ett underlag från Arbetsmiljöverket som utredningen tagit del av föreslår verket igen att ett beställaransvar ska införas, bland annat för att komma åt problem med långa underentreprenörskedjor. Utredningen kan hitta exempel, men dock inte hitta tillräcklig statistik för att belysa omfattningen av problemen med långa underentreprenörskedjor. Unionen menar att utredningen för snabbt avfärdar möjligheten att återigen föreslå eller djupare utreda möjligheten att införa ett beställaransvar, särskilt då befintlig offentlig statistik inte alltid kan användas för att belysa omfattningen av denna typ av fenomen.

Rådighetsansvar i en ännu vidare mening

Utredningen lyfter också frågan om möjligheten att utvidga rådighetsansvaret för att följa principen om att den aktör som har de största möjligheterna att vidta åtgärder till skydd för dem som utför arbete också ska ha ansvaret för detta. I diskussionen som följer är det ett IT-baserat mobilt arbete som exemplifieras, där den som råder över ett arbetsställe; exempelvis ett kafé eller kontorskafé som får ett utvidgat rådighetsansvar över arbetstagare som tillhör en annan arbetsgivare. Detta är något som tidigare avfärdats i detta yttrande. Trots att Unionen anser att det sätt som utredningen diskuterar en eventuell utveckling av rådighetsansvaret är fel finns det ändå andra aspekter av detta som skulle vara intressant att utreda.

De fördelar som finns med ett rådighetsansvar är att ansvaret inte gör skillnad på om det är arbetstagare eller uppdragstagare som finns i verksamheten. Rådighetsansvaret kan också hjälpa då det rör relationen mellan en uppdragsgivare och en faktisk uppdragstagare men där förhållandena är väldigt ojämlika. Unionen anser att diskussionen om rådighetsansvaret kan utvecklas. Framför allt för att utreda om exempelvis den organisatoriska och sociala

arbetsmiljön också kan omfattas på något sätt. Förbundet anser att det också vore intressant att fortsatt utreda om det bara är fasta fysiska arbetsställen som ska avses, eller om exempelvis digital infrastruktur som plattformar; som har en stark påverkan på hur, var och under vilka villkor som arbetet utförs på även i de fall som plattformen inte är en arbetsgivare i sig – också ska omfattas av ett rådighetsansvar.

Unionens yttrande angående regionala arbetsmiljöombuds tillträdesrätt

Under 2016 hade Unionen 254 utsedda regionala arbetsmiljöombud som tillsammans genomförde 3298 arbetsplatsbesök. De regionala arbetsmiljöombuden samverkar med arbetsgivaren för att uppnå en bättre arbetsmiljö på de arbetsställen som är för små för att ha ett eget arbetsmiljöombud, eller arbetar för att ett arbetsmiljöombud ska väljas eller utses där det ännu inte finns något.

Unionen tillstyrker utredningens förslag om en utvidgad tillträdesrätt för regionala arbetsmiljöombud, där arbetstagarorganisationen framöver ska kunna utse regionala arbetsmiljöombud också på arbetsställen där medlem saknas men som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal. Förbundet ser framför allt fördelar med att utöka en tillträdesrätt till att också gälla arbetsplatser som är bundna av kollektivavtal men där förbundet saknar medlem. Framför allt innebär detta att Unionen på ett bättre sätt kan verka för en bättre arbetsmiljö i nya framväxande företag. Dock innebär denna utökade tillträdesrätt en mycket liten ändring i praktiken, eftersom det är relativt ovanligt med arbetsgivare som har kollektivavtal med Unionen men där vi idag saknar medlem.

En ändring av tillträdesrätten får dock inte leda till en ansvarsförskjutning från Arbetsmiljöverket och regeringen till parterna. En ändring får heller inte användas som ursäkt för att ändra de regionala arbetsmiljöombudens roll, som också framöver ska vara att samverka med arbetsgivare på mindre arbetsställen och verka för att arbetsmiljöombud utses på de arbetsställen som idag saknar ett sådant.

De problem som Unionens regionala arbetsmiljöombud möter idag när det gäller tillträde är inte i första hand avsaknad av medlemmar, utan att det regionala arbetsmiljöombudet blir hindrat då arbetsgivare utsett skyddskommittéer utan representanter för arbetstagarna. Dessa skyddskommittéer, som egentligen inte är en skyddskommitté i lagens mening, innebär att mycket tid och resurser går åt till att komma in på arbetsplatser där de regionala arbetsmiljöombuden egentligen har rätt att verka. Unionen vill med detta inte lyfta frågan om ytterligare ändring av tillträdesrätten, men vill peka på att det många gånger riskerar att bli en fråga om resurser för att få tillträde till en arbetsplats.

Som en följd av de trender som utredningen har identifierat, med nya framväxande branscher och den ökade betydelsen av mindre företag för sysselsättningen, bör också vikten av regionala arbetsmiljöombud ha ökat. Med denna ökade vikt bör också följa en ökad offentlig finansiering.