



ENHET
Enheten för Avtalsfrågor
HANDLÄGGARE
Carola Lövstrand

DATUM
2022-11-28
ERT DATUM
Ert datum

DIARIENUMMER
20220301
ER REFERENS
A2022/01164

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

LOs yttrande gällande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus SOU 2022 nr 45

Sammanfattning av LOs synpunkter

LO har deltagit i utredningens referensgrupp bestående av arbetsmarknadens parter och samordnat LO-förbunden som lämnat synpunkter till utredningen genom LOs miljö- och arbetslivskommitté. Utredningen har haft en nära dialog med arbetsmarknadens parter under utredningsarbetet och varit mån om att beskriva nuvarande problematik och konsekvenserna för förslagen väl för de tre olika sakområdena och presenterat förslag som överensstämmer med det tredelade uppdraget. De förslag som presenteras i betänkandet skulle verkligen leda till steg framåt med arbetsmiljön i fokus för ett mer hållbart arbetsliv.

LO understryker vikten av att regering och riksdag tar förslagen i beaktande och beslutar i enlighet med förslagen. Med ett sådant handlingskraftigt ansvarstagande för en arbetsmiljölagstiftning i takt med arbetslivets utveckling skulle ett verkställande leda till en bättre arbetsmiljö och bättre hälsa. Förslagen bedöms leda till både ökad jämställdhet och jämlikhet på svensk arbetsmarknad med påföljd att fler människor skulle orka och kunna jobba ett helt arbetsliv.

Av särskilt gynnsam betydelse för en minskad negativ normbildning med social dumping på den svenska arbetsmarknaden, är förslaget om ett utökat rådighetsansvar för uppdragsgivare. Det skulle skapa en bättre ordning och reda i de gråzoner som idag finns på svensk arbetsmarknad där det sker ett parallellt arbetsliv utanför den svenska partsmodellen och som gör det svårt för de som säljer sin arbetskraft på uppdrag att få en säker och bra arbetsmiljö i det tidsrum som uppdraget utförs. För många tar ett nytt arbetsamt uppdrag vid när ett är avslutat, inte sällan till samma uppdragsgivare. Det är inte rimligt att de personerna riskerar liv och hälsa och får bära hela ansvarsbördan själv när de tjänar andra. Och när de blir sjukskrivna tar den som har möjlighet att påverka deras situation inget ansvar vare sig över arbetsmiljön eller medansvar i form av sjuklön.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA WWW.LO.SE
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

Inte minst skulle förslagen innebära en mer hållbar arbetsmiljö för alla de arbetarkvinnor som befinner sig i verksamheter med bristande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) med bristande kunskaper om arbetsmiljöansvar och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). Detta gäller arbetsplatser med för hög arbetsbelastning, en ohälsosam förläggning av arbetstid och ett socialt arbetsklimat som påverkar det den psykiska hälsan genom mobbing och konflikter som får grogrund där dåliga organisatoriska förutsättningar råder, ofta med följd av ett bristande ledarskap. Sådana arbetsmiljöer producerar ohälsa, sämre inkomster och pensioner, sämre social livskvalitet, vårdbehov och sjukskrivningskostnader för samhället. Men det behöver inte vara så. De verksamheter som är mer sjukskapande och olycksproducerande kan och ska åtgärdas. Genom att de arbetsgivare som idag inte redan bedriver ett bra förebyggande arbetsmiljöarbete blir mer motiverade om det inte går att skjuta på ett igångsättande till den dag man får ett sällsynt inspektionsbesök och ett vitesföreläggande med krav att ha satt i gång med SAM eller OSA arbetet vid återbesöket. Motivationen att efterleva det regelverk som grundar sig på forskningsevidens om hur arbete organiseras på bästa sätt för arbetstagares säkerhet och hälsa och samtidigt gynnsamt för produktionen behöver uppenbarligen vässas ytterligare för att öka efterlevnaden. Den kunniga arbetsgivaren motiveras av vetenskapen att efterlevnad av regelverket är gynnsamt även för verksamhetens utveckling. Det är därför arbetsgivare som har ett bra arbetsmiljöarbete i allmänhet fortsätter med det och utvecklar det ytterligare i samverkan. Andra arbetsgivare motiveras av mer direktverkande ekonomiska incitament för regelefterlevnad.

SAM föreskrifterna har funnits sedan 2001 och dessförinnan kallades det under många år internkontroll. Regelverket för SAM har därmed funnits i decennier och är dessutom förankrade i EUs arbetsmiljödirektiv och har sin likhet i andra länder inom EU. I likhet med annan lagstiftning som arbetsgivare förstår och följer som handlar om tillståndsgivning för att få bedriva verksamhet eller ekonomiska regelverk, ska regelverket följas av arbetsgivare som anställer arbetstagare för att utföra verksamhetens produktion. Ändå är det just bristande eller obefintligt systematiskt arbetsmiljöarbete som toppar listan på åtgärdskrav när Arbetsmiljöverket gör sina olika tillsynskampanjer. Det duger inte. Alla arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation kan dessutom få bra stöd därifrån hur de ska bedriva SAM och kan tillgå de partsgemensamt framtagna arbetsmiljöutbildningarna och verktygen att använda i arbetet, som exempelvis Prevents ”Kom igång med arbetsmiljöarbetet” <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/kom-igang/> eller AFAs IA-system <https://iasystemet.se/> IA-systemet är ett webbaserat system som stödjer det systematiska arbetet med att rapportera, följa upp och åtgärda händelser som används av chefer och skyddsombud i flera tusen företag. Det är lättillgängligt och bransch anpassat med enkel ärendehantering som utvecklas av parterna själv i de olika branscherna.

Det används nu även av allt fler kommuner och regioner. Med all denna tid, kunskap och verktyglådor så är det hög tid att som lagstiftare och myndighet att visa allvaret i att fusket leder till risk för vållande av annans liv eller skada och om man som arbetsgivare inte tar reda på vilka regler som gäller och efterlever regelverket man förbundet sig till när man behöver anställa folk som har kompetens att utföra det man vill ha gjort för att kunna bedriva sitt företagande.

Det är inte heller bra för en sund konkurrens att en del arbetsgivare konkurrerar genom att inte följa arbetsmiljölagstiftningen och byta ut arbetstagarna vid arbetsrelaterade stressrelaterad ohälsa, vilket är för vanligt förekommande inte minst i de personalintensiva kvinnodominerade service och omsorgsyren. Betänkandets förslag skulle även bidra till ett längre arbetsliv för fler med fler år av god hälsa, arbetsglädje och bättre förutsättningar för en stabil inkomst och en bättre pension. Ett mer hållbart arbetsliv skulle därmed uppnås där folk är motiverade och vill, kan och orkar arbeta fram till pension. Och dessutom få fler friska år i slutet av livet.

Betänkandets andra del handlar just om sanktionsavgifter kan användas av Arbetsmiljöverket i vissa av SAM och OSA föreskrifterna. Utredningen presenterar en kunskapshöjande rättsutredning av relaterade förarbeten och konstaterar att på grund av en tidigare misstolkning av Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt angående sanktionsavgifter på nämnda föreskrifter har myndigheten inte tagit sanktionsavgift i beaktande. Det betyder att det är möjligt att nyttja sanktionsavgifter som straffpåföljd vid brott mot föreskrifter som exempelvis dokumentationskravet i SAM för fler än tio anställda. Följden skulle bli att vid alla de påpekningar inspektionen gör om avsaknad av skriftliga SAM rutiner skulle inspektionen kunna utfärda en sanktionsavgift direkt vid inspektionstillfället. Det skulle sannolikt bli mer tvingande för arbetsgivare att prioritera arbetet med det systematiskt arbetsmiljöarbete. Metodmässigt är det värt att notera att inspektionen vid uppföljande besök behöver vara noga med att kontrollera att även tillämpningen av SAM överensstämmer med upprättade dokument och att dokumenten upprättats i samverkan med skyddsombud och att arbetstagare. Om inte detta gjorts betyder inte dokumenten att de befintliga riskerna och bristerna som arbetstagarna noterar verkligen har ingått vid riskbedömningar. Den skriftliga dokumentationen är tänkt att fungera som ett kvitto på ett partsgemensamt samverkat systematiskt arbetsmiljöarbete med riskbedömningar och åtgärdsplaner, och ska inte kunna upprättas likt luftslott enbart för att undvika sanktionsavgift. Därför vill LO trycka på vikten av att inspektionen även inbegriper tillämpning av reglerna.

Utredningen lämnar i och med sina slutsatser förslaget till regeringen att uppdra till Arbetsmiljöverket att utreda vilka föreskrifter i SAM och OSA-föreskrifterna som lämpar sig väl för sanktionsavgift och föreslå att påföra

sanktionsavgift där så är lämpligt. LO förväntar sig att ett sådant arbete sker i nära samverkan med arbetsmarknadens parter.

Gällande utredningens sista välavgränsade del som berör ett författningsförslag om en stärkt företagshälsovård konstateras att uppdraget är fullgott utfört. Utredningsuppdraget var välavgränsat till att endast skriva fram ett konkret författningsförslag för att stärka och förtydliga kravet i arbetsmiljölagen på att arbetsgivaren ska anlita förebyggande företagshälsovård. Med syfte att öka incitamenten för arbetsgivare att anlita förebyggande företagshälsovård och därmed minska arbetsrelaterade skador och sjukdomar.

LO lyfter även fram att problematiken med att anlita förebyggande företagshälsovård inte motsvarar det behov av arbetsmiljökunskap som finns hos företag och verksamheter, inte primärt ligger i en otydlig lagstiftning. Den primära problematiken ligger i bristande förutsättningar för företagshälsovårdsbranschen, beroendeställningen till arbetsgivare och branschens bristande kompetensförsörjning. Svaren på hur de frågorna kan lösas ut för att stärka företagshälsovården och anslutningsgraden och därmed förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv står sannolikt att finna hos arbetsmarknadens parter i samverkan med staten.

Uppdragsgivare – en ny aktör i arbetsmiljölagen med visst arbetsmiljöansvar.

Utredningens första delen handlar om att utöka arbetsmiljölagens rådighetsansvar över arbetsmiljön så att fler situationer då arbete utförs innefattas. Det handlar om situationer där arbetsgivaren själv inte har rådighet över arbetsstället där det köpta arbetet utförs men där det kan finnas någon annan aktör som har möjlighet att påverka arbetsmiljön på ett sådant sätt att den aktören kan ges ett ansvar att sörja över en god och säker arbetsmiljö. Detta gäller bland annat arbete som utförs som så kallade gig-jobb, plattformsarbetares arbete i uppdragsform samt andra arbeten som utförs i uppdragsform utan ett tydligt uttalat arbetsställe. Det handlar alltså om en rådighet över den fysiska arbetsmiljön, inte över organisation och arbetstider med mera. Idag saknas möjlighet till utkrävande av arbetsmiljöansvar för den sortens arbeten och arbetssituationer. Utredningen föreslår införande av två nya paragrafer med en ytterligare aktör med visst arbetsmiljöansvar, det vill säga uppdragsgivaren. Förslaget innebär 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, och har det huvudsakliga inflytandet över arbetsmiljön, ska vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete. Personer som inte bedriver verksamhet träffas inte av förslaget. LO anser att förslaget om uppdragsgivaransvar är välriktat och lämpligt avgränsat för att vara genomförbart och tillstyrker förslaget med att införa begreppet i arbetsmiljölagen samt att regeringen ska uppdra till

Arbetsmiljöverket att bedöma i vilken utsträckning föreskrifterna behöver ändras med anledning av förslaget för att det ska ge avsett resultat.

En förutsättning för att uppdragsgivaransvaret ska efterlevas är även att tillämpningen går att följas upp för arbetsmarknadens parter och kunna kontrolleras vid tillsyn av arbetsmiljöinspektionen. Förslaget om uppdragsgivaransvar är i grunden bra och skulle medföra en arbetsmarknad med mer likvärdiga arbetsmiljövillkor och minska risken för arbetsmiljödumping. För att förslaget ska kunna bli praktiskt tillämpbart menar LO att det är avgörande med ett ytterligare tillägg i arbetsmiljölagens kapitel 6 med en bestämmelse så att skyddsombud kan agera till förmån för inhyrd arbetskraft formuleras så att den stämmer överens med den enligt förslaget nya paragrafbeteckningen. Ett sådant tillägg är följaktligen att efterlevnaden av uppdragsgivares ansvar över arbetsmiljön behöver stärkas genom att skyddsombudens uppdrag enligt AML kapitel 6 även innefattar uppdragsgivaransvar och då särskilt för uppdraget som regionalt skyddsombud.

När det gäller förändringar i kapitel 6 som är dispositiv gällande hur samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud går till, vill LO påtala att förändringar i kapitel 6 förutsätts ske i samverkan med parterna då det påverkar arbetsmarknadens parter kollektivavtal inom området. En ytterligare praktisk följd av förslaget är att regionala skyddsombuds tillträdesrätt behöver utökas så att uppdragsgivares arbeten och arbetssituationer innefattas i uppdraget. Regionala skyddsombudets tillträdesrätt är en förutsättning för att kunna ombesörja uppdragstagares säkerhet och arbetsmiljö och att kunna vägleda uppdragsgivare i det arbetsmiljöansvar de tillskrivs, men även kunna skicka signaler till Arbetsmiljöverket då inspektion är nödvändig vid fara för liv och säkerhet. Särskilt viktigt för likvärdighet inför lagen är det i de fall där arbetet och arbetssituationen är motsvarande med arbetstagare som utför likartat arbete för en arbetsgivare.

Sanktionsavgifter på fler områden

Det systematiska arbetsmiljöarbetet med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna måste stärkas på arbetsplatserna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är själva ramverket för en hållbar arbetsmiljö – om inte det efterlevs så går det inte heller att efterleva övrig arbetsmiljölagstiftning. Bristande organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön är en av de främsta orsakerna till att arbetsrelaterad ohälsa ökar, framför allt för kvinnor och i kvinnodominerade branscher. Det är inte heller ovanligt att olyckor och arbetsskador bottnar i bristande organisatoriska förutsättningar när det gäller kunskap, ledarskap, arbetsbelastning och arbetstidens förläggning, eller i ett socialt klimat med bristande säkerhetskultur och social trygghet i arbetsgruppen.

Till skillnad från mer traditionellt säkerhetsinriktade föreskrifter med skarpa gränser för skyddsnivåer där överträdelser är belagt med sanktionsavgifter, så saknar OSA-föreskrifterna den sanktionsmöjligheten.

Brister arbetsgivaren gällande OSA-föreskrifterna kan de beläggas med vite av Arbetsmiljöverkets inspektion, men krav på åtgärder inom en viss tid. Men inspektionen kan idag inte belägga en arbetsgivare med sanktionsavgift vid inspektionstillfället för uppenbara brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Frågeställningen för utredningen är om det är möjligt för Arbetsmiljöverket att införa sanktionsavgifter i nämnda föreskriftsområden. Ändamålet med sanktionsavgifter skulle vara att det leder till en ökad regelefterlevnad och starkare implementering av SAM och OSA-föreskrifterna som då skulle leda till en bättre arbetsmiljö generellt men även särskilt stärka insatserna mot den stressrelaterad ohälsan. Utredarna kommer i sin rättsutredning fram till att Arbetsmiljöverket redan idag har möjlighet att utfärda sanktionsavgifter på den här sortens föreskrifter, och att myndighetens tidigare bedömning är felaktig. Det är bra att detta rättsliga förtydligande har gjorts och att det nu visar sig att Arbetsmiljöverket faktiskt redan idag kan inrätta sanktionsavgifter i vissa av SAM och OSA-föreskrifterna. Däremot anser LO att det är viktigt att göra en vidare bedömning i vilka föreskrifter det är ändamålsenligt för en stärkt regelefterlevnad. Det behöver även tas i beaktande att sanktionsavgifter är mindre kostsamma för en arbetsgivare än viten, och att det framkommit att det förekommer arbetsgivare som beräknar kostnaden för sanktionsavgifter som en del av verksamhetens kostnad i stället för att bekosta åtgärder av bristande säkerhet och arbetsmiljö. I sådana fall blir inte sanktionsavgifter tillräckligt kännbara och ändamålsenliga för att öka regelefterlevnaden.

Mynak har fått i uppdrag att genomföra en utvärdering av sanktionsavgifterna effektivitet för ökad regelefterlevnad. Utvärderingens resultat är av intresse för att kunna göra verk samma val av sanktionspåföljd för ökad regelefterlevnad. Utvärderingens resultat väntas under 2023 och ett medskick från LO är att Arbetsmiljöverket inväntar resultatet från den utvärderingen samt lärdomarna från sin egen utvärdering av effekterna av implementeringen av OSA-föreskrifterna innan förslag utarbetas av myndigheten om vilka delar av OSA-föreskrifterna som är lämpliga för sanktionsavgifter. LO förväntar sig även att myndigheten involverar arbetsmarknadens parter i ett sådant utvecklingsarbete av både SAM och OSA-föreskrifterna.

Exempel på föreskrifter där sanktionsavgifter skulle kunna tillämpas. Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, innehåller en hel del krav kopplat till dokumentation. Det skulle stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och öka regelefterlevnaden om Arbetsmiljöverket kan belägga arbetsgivarna med sanktionsavgift när de inte uppfyller dessa krav.

De paragrafer som är lämpliga för detta är 5, 6 och 11 §§ om arbetsmiljöpolicy, uppgiftsfördelning, kunskaper och uppföljning.

Ett närvarande och engagerade ledarskap är viktigt för arbetstagarna och arbetsplatsens arbetsmiljö. För att chefer ska kunna verka fullt ut i den andan behövs kunskaper men även förutsättningar och befogenheter – för att kunna omsätta kunskaperna i praktiken på arbetsplatserna. Med sanktionsavgift på en något tydligare formulerad 11 § tror vi att arbetsgivaren kan hitta var insatser och resurser behöver sättas in och det blir även tydligt att politikerna har det yttersta arbetsmiljöansvaret.

Vidare finns 7 § i AFS 2001:1, om risker i arbetet och skriftliga instruktioner. Avslutningsvis finns krav på skriftlig dokumentation i 8, 9 och 10 §§ som behandlar riskbedömning, sammanställning av skador och tillbud, samt tillhörande handlingsplaner. 8 § i AFS 2001:1, om riskbedömning, åtgärder och uppföljning, behöver kopplas till 9 § i AFS 2015:4 så att det blir tydligare att arbetsgivaren måste undersöka arbetsbelastningen, samt för att stärka kunskapen om det finns metoder för detta.

Paragraferna om arbetsbelastning i OSA-föreskrifterna (6, 9–10 §§ AFS 2015:4) är centrala för våra medlemmar. Det måste bli tydligare att och hur arbetsgivaren ska undersöka arbetsbelastning. Forskning kring friskfaktorer framhåller till exempel ett närvarande och engagerat ledarskap. Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning är en av friskfaktorerna som regleras i AFS 2015:4. Då är det också av yttersta vikt att cheferna får de förutsättningar och befogenheter som krävs för att kunna vara närvarande och åtgärda arbetsmiljöproblem. Med sanktionsavgift på 6 § tror vi att arbetsgivaren blir än mer angelägen att utbilda de chefer som finns i organisationen.

Genom tillförandet av ett dokumentationskrav på undersökning av arbetsbelastning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet blir det enklare att utöva tillsyn för Arbetsmiljöverket om arbetsgivarna kan visa att de säkerställt att resurserna är anpassade till kraven i arbetet, enligt 9§. En sanktionsavgift kopplad till 9 § skulle kunna motivera arbetsgivare att bli bättre på det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att stötta de chefer som finns i organisationen och tillföra adekvata resurser för de delegerade arbetsmiljöuppgifterna.

Ansvar för arbetsmiljön högre upp i organisationen blir då även det tydligare. Genom att förtydliga kopplingen mellan 8 § i AFS 2001:1 och 9 § i AFS 2015:4 går det att koppla sanktionsavgift till om arbetsgivaren inte regelbundet undersöker arbetsbelastningen, samt om arbetsgivaren inte dokumenterat riskbedömning vid ohälsosam arbetsbelastning.

Fler exempel på paragrafer i OSA föreskrifterna, AFS 2015:4 där sanktionsavgifter kan föreslås:

- 7 och 8 §§ (Skriftliga mål, kopplade till arbetsmiljöpolicyn)
- 10 § p. 4 (Upprättande av prioriteringar)
- 10 § p. 5 (Stipulerar rutiner/information om vem arbetstagaren ska vända sig till för att erhålla hjälp och stöd)
- 14 § (Rutiner vid kränkande särbehandling och information om rutiner till alla arbetstagare)

Utöver AFS 2001:1 och AFS 2015:4 är det skäligt att se skarpare verktyg och sanktionsmöjligheter kopplade till Arbetsmiljöverkets föreskrifter Ensamarbete (AFS 1982:3, 2-6 §§), Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1) och Arbetsanpassning (AFS 2020:5).

En starkt förebyggande företagshälsovård - ett författningsförslag kopplat till systematiskt arbetsmiljöarbete

Betänkandets tredje delen utgörs av ett författningsförslag om hur arbetsmiljölagen kan förtydligas så att arbetsgivare som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i högre utsträckning än i dag använder förebyggande företagshälsovård. Förslaget ska även bidra till en starkt samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. Utredningens författningsförslag innebär ett förtydligande av det som egentligen redan framgår av arbetsmiljölagen gällande arbetsgivares skyldighet att ha en företagshälsovård för stöd i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och arbetsanpassning och rehabilitering. Föreslagna formulering är ett ändamålsenligt komplement som stärker kopplingen till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är ett bra förslag då det även gör att befintliga regler om företagshälsovården hänger ihop bättre och sätts i direkt samband med det förebyggande systematiska arbetsmiljöarbetet.

Dock förutsätter tydligare regler även regelefterlevnad och att Arbetsmiljöverket använder sig av verktyget vid inspektion hos arbetsgivare som uppenbart saknar kunskaper som behövs för att åtgärda och förebygga arbetsmiljöriskerna i sin verksamhet. Här brukar Arbetsmiljöverket hävda att det är svårt att bedöma arbetsgivares kunskapsnivåer vid inspektion och använda arbetsmiljölagens möjligheter till vitesföreläggande. Det hänger ihop med det kvarstående problemet med att det är arbetsgivarens själv som ska bedöma sitt eget behov av företagshälsovård utifrån sin egen grad av okunskap-kunskap inom arbetsmiljöområdet. Däri ligger ett dilemma särskilt för den företagaren som kanske är okunnig om sin okunskap.

En annan kvarstående problematik är att det skulle behövas en komplettering i AML 6 kap 9§ där det tydliggörs att FHV och det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska behandlas i skyddskommittén, där arbetsgivare och skyddsombud samverkar i dessa frågor.

En logisk komplettering i den paragrafen är att tillföra att detsamma ska ske i annan lokal skyddsorganisation mellan arbetsgivare och skyddsombud där skyddskommitté saknas. Utredningens uppdrag stannade dock vid att skriva fram ett författningsförslag som skulle stärka och förtydliga kravet på att arbetsgivaren ska anlita förebyggande företagshälsovård. Utredningsuppdraget är fullgott utfört och förslaget tillstyrks av LO.

Överhängande behov av åtgärder för en fungerande förebyggande företagshälsovård.

Utöver det betänkandet berör gällande företagshälsovården behöver regering och riksdag uppmärksammas på att det behöver göras ytterligare förbättringar i konstruktionen runt företagshälsovårdens uppdrag och roll för att kunna ta vid där lagstiftningen slutar. Det kan till exempel vara idé att titta närmare på hur man kan skapa positiva drivkrafter genom att göra tillägg om relevanta nyckeltal kopplat till arbetsmiljö i redovisningslagens krav på hållbarhetsredovisning gällande klimat och miljö. Det är en administration som redan finns hos företagen där relevanta nyckeltal kan läggas till och som skulle ge ett offentligt mått att följa när det gäller det sociala ansvarstagandet för de anställda. Därmed är det troligt att det förebyggande arbetsmiljöarbetet skulle prioriteras högre av företagsledning och att drivkraften för att nyttja förebyggande arbetsmiljöexpertis hos företagshälsovården skulle sannolikt stärkas. Forskning visar att ledningens engagemang och förståelse för arbetsmiljöns betydelse för verksamhetens produktivitet är en avgörande faktor för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Ytterligare frågor som behöver lösas för att stärka företagshälsovårdens förutsättningar till att vara den stödjande expertresurs som arbetslivet behöver gäller frågor som arbetsmarknadens parter lyft under flertalet år och som fortfarande är olösta. Det gäller företagshälsovårdens huvudmannaskap, kompetensförsörjning av företagshälsovårdens professioner, graden av oberoende resurs, samverkan med arbetsmarknadens parter för ökad behovsmatchning och kvalitetssäkring så att företag/arbetsplatser vet vad företagshälsovården är och står för. Lösningen på dessa frågor är även nycklarna för att arbetsgivare och arbetsplatser ska få tillgång till en förebyggande företagshälsovård de känner förtroende och fördelarna av.

Den primära problematiken gällande företagshälsovårdens förutsättningar har sitt ursprung i de organisatoriska och huvudmannamässiga förändringar som påverkat utvecklingen av företagshälsovården från 90 talet då statlig subventionering togs bort och arbetsmarknadens parter åtaganden för en behovsanpassad och mer kvalitetssäkrad företagshälsovård avslutades i och med att SAF sa upp de centrala arbetsmiljöavtalen 1991. Efter detta minskade anslutningsgraden av företag drastiskt. Under samma period kan vi se av offentlig statistik att arbetsrelaterade besvär och sjukdomar ökat. När även arbetslivsinstitutet med sitt ansvar runt kompetensförsörjningen lades ner år 2007 avstannade även kompetensförsörjningen av företagshälsovårdens professioner.

Samtidigt har en professur för företagshälsovård tillsatts vid KI och flertalet forskningsresultat visar att en förebyggande företagshälsovård som aktivt stödjer verksamhetens arbetsmiljöarbete gör stor skillnad och är en god investering för företag. Med backspegeln till hands kan vi i dagens arbetsliv konstatera att besluten gällande företagshälsovården under 90-talet och 00-talet inte var gynnsamma för svenskt arbetsliv. Varken för företagare, arbetstagare, sjukvårdens köer eller sjukförsäkringssystemets kostnader. I dagsläget med behov av både fler i arbete för pensionssystemets bärighet och för att hantera arbetskraftsbristen drar LO slutsatsen att Sverige har idag inte råd att vänta med investeringar för att rusta upp företagshälsovården för att stödja ett hållbart arbetsliv och arbetslivets utveckling på svensk arbetsmarknad.

Dessa behov av åtgärder från regeringens sida påtalades gemensamt av parterna år 2016 i och med avsiktsförklaringen för friskare arbetsplatser gällande sjukförsäkringens kostnader. De delar som regeringen då skulle se över är fortfarande inte åtgärdat och utgör en grund för den kris som idag råder inom företagshälsovården. Detta gäller företagshälsovårdens avsaknad av huvudmannaskap, bristande kompetensförsörjning, finansieringen som ska borga för en oberoende ställning. Problemen med en marknadiserad företagshälsovård får även konsekvenser som låg geografiska täckningsgrad och svårigheten att verka som en oberoende resurs, saknad samverkan med arbetsmarknadens parter för ökad behovsmatchning av tjänsteutbud och en kvalitetssäkring så att företag/arbetsplatser vet vad företagshälsovården är och står för.

Svaret på hur dessa frågor kan lösas för ett hållbart arbetsliv står sannolikt att finna hos arbetsmarknadens parter i samverkan med staten.

Betänkandets förslag bedöms leda till steg framåt för en bättre arbetsmiljö där arbetstagare, och uppdragstagare, kan vara hela människor i ett helt arbetsliv. LO tillstyrker betänkandets alla förslag.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Carola Löfstrand
Handläggare