



Enheten för juridik
Mikael Syk, 010-730 9743
arbetsmiljoverket@av.se

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Remiss – Visselblåsare, stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden SOU 2014:31

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket tycker att det är bra att skyddet för arbetstagare som slår larm om missförhållanden stärks och att rättsregler kring detta samlas i en ny lagstiftning.

Vi har dock följande synpunkter på förslaget.

- Den föreslagna utformningen av 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen är otydlig; dels i fråga om i vilken omfattning en verksamhet ska anses kräva att arbetsgivaren har rutiner, dels i fråga om vilka andra åtgärder än rutiner som kan vidtas. Denna otydlighet försvårar såväl efterlevnaden av regeln som Arbetsmiljöverkets tillsyn över den.
- Den föreslagna ändringen i arbetsmiljölagen kan innebära en risk för att Arbetsmiljöverket på ett helt annat sätt än idag förväntas sätta sig in i individärenden, vilket skulle kräva både utökade person- och utbildningsresurser.
- Det ingår inte i Arbetsmiljöverkets uppdrag att företräda arbetstagare gentemot deras arbetsgivare och vi befarar att den föreslagna regeln kan skapa förväntningar på insatser från oss som inte omfattas av vårt uppdrag.
- Arbetsmiljöverkets verksamhet kommer att påverkas resursmässigt när det gäller insatser för bl.a. tillsyn, information och utbildning med anledning av att vi får ett ansvar att utöva tillsyn över att arbetsgivaren har rutiner för att ta hand om de interna larm som avses i den nya lagen. Med anledning av att en ny regel införs i arbetsmiljölagen ser vi även att det kan bli aktuellt att se över och komplettera Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Extra resurser behöver därför anslås för att täcka de insatser som tillkommer.



Arbetsmiljöverkets synpunkter och ställningstaganden

Möjligheter att utöva tillsyn mot den nya bestämmelsen och behovet av tillsynsinsatser

Vi tror att det kan bli svårt för oss att på ett bra och objektivt sätt utöva tillsyn av den nya bestämmelsen i 3 kap. 2 a § 2 st. arbetsmiljölagen eftersom det kan bli svårt att driva ett krav mot en arbetsgivare med stöd av bestämmelsen. Bestämmelsen säger att arbetsgivaren "i den utsträckning verksamheten kräver det" ska se till att det finns rutiner för interna larm eller "vidta andra åtgärder som underlättar sådana larm". Hur kan arbetsgivaren avgöra i vilken utsträckning verksamheten kräver det? Det framgår heller inte riktigt av utredningen vilka andra åtgärder som arbetsgivaren kan vidta förutom att ha rutiner.

Utredningen skriver att för de allra flesta arbetsgivare räknar man med att inget särskilt behöver göras eftersom skyldigheten i den nya regleringen bör vara "proportionerlig i förhållande till de risker för missförhållanden som bedöms föreligga". Utredningen bedömer också att för små verksamheter och verksamheter utan större risker för allvarliga missförhållanden så bör inga kostsamma åtgärder behöva vidtas. Hur avgör man och vet att en verksamhet inte har några större risker för missförhållanden? Kan inte detta uppstå i alla verksamheter?

Utredningen anser att skyldigheten att införa rutiner eller vidta andra åtgärder bör vara proportionerlig. Man antar att "enkla verksamheter" med färre än 20-25 anställda inte behöver vidta några åtgärder, men om det finns fler än 25 anställda det som regel krävs att någon form av åtgärder vidtas.

Med ovanstående allmänna resonemang kan det bli svårt för en arbetsgivare och för Arbetsmiljöverket att bedöma vad en arbetsgivare ska behöva göra för att uppfylla kraven i 3 kap. 2 a § 2 st. arbetsmiljölagen. Möjligtvis är det först när något har hänt som det går att bedöma om arbetsgivarens rutiner eller åtgärder fungerat i praktiken eller inte. En gissning kan möjligen vara att när det visat sig att aktuella rutiner i arbetsmiljölagen eller lagens skydd för arbetstagaren inte fungerat kommer krav/önskemål om att Arbetsmiljöverket kommer ut och inspekterar verksamheten. Vi ser då en risk att Arbetsmiljöverket kan komma att bli inblandad i individärenden, som många gånger kan vara komplicerade att utreda.



Utredningen säger att Arbetsmiljöverkets tillsyn inte är avsedd att vara inriktad på individärenden utan ska vara en ren systemtillsyn och vara av framåtsyftande och generell karaktär. Vi tror att den föreslagna ändringen kan innebära en risk för att Arbetsmiljöverket, som nämnts ovan, på ett helt annat sätt än idag, förväntas sätta sig in i sådana ärenden. Myndigheten kanske indirekt måste utreda dessa individärenden för att kunna bedöma om arbetsgivaren har haft tillräckliga rutiner eller vidtagit lämpliga åtgärder. Den typ av individärenden det kan handla om kan många gånger förväntas vara väldigt svåra att utreda, med en lång och oklar historik i bakgrunden där det inte är självklart vad eller vem som orsakat olika problem mellan arbetstagare och arbetsgivare. Detta kan komma att kräva både utökade person- och utbildningsresurser som Arbetsmiljöverket inte har idag.

Förväntningar på Arbetsmiljöverket

Det är möjligt att personer i en utsatt situation kommer att ha stora förväntningar på att Arbetsmiljöverket ska kunna hjälpa dem. Det ingår dock inte i Arbetsmiljöverkets uppdrag att företräda arbetstagare gentemot deras arbetsgivare. Detta kan i sig leda till konflikter och bli en frustrerande situation för både den som vänder sig till Arbetsmiljöverket som för Arbetsmiljöverkets personal som blir involverad. Inte sällan torde anmälaren uppleva sig utsatt för kränkande behandling. I dessa fall kommer föreskrifterna som berör kränkande särbehandling att vara tillämpliga. Det ingår, som tidigare nämnts, inte i Arbetsmiljöverkets uppgift att utreda eventuella kränkningar. Detta gör att det kanske vore bra med en egen instans som behandlade dessa "individärenden" typ barn och elevombudsmannen.

Merkostnader för arbetsgivaren

Utredningen skriver att merkostnaden för arbetsgivaren bör vara hanterbar då skyldigheten införs som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet som redan idag bedrivs. När det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet kan vi se att i undersökningar som vi har genomfört så har små företag och organisationer svårt att uppfylla de lagkrav som ställs på ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Framförallt har de svårigheter med att riskbedöma sina arbetsmiljöförhållanden som alla arbetsgivare oavsett antal anställda ska dokumentera skriftligt.

Utbildningsbehov av Arbetsmiljöverkets personal och information till arbetsgivare

Om Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn mot 3 kap. 2 a § 2 st. arbetsmiljölagen så behöver framför allt chefer, arbetsmiljöinspektörer och jurister kunskap och utbildning om den nya lagen för att kunna bedöma om arbetsgivaren har



uppfyllt kraven i paragrafens andra stycke. Vi ser också att det kommer att finnas ett behov av att avsätta extra resurser för både intern utbildning av vår svarstjänst och framtagande av extern information till de som berörs av den nya lagstiftningen.

Det kan också bli aktuellt att se över och komplettera Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Ett sådant behov är svårt att bedöma redan nu, men det kan inte uteslutas att det kan bli aktuellt.

Utredningen bedömer också att förslaget totalt sett kommer att innebära beaktansvärda förbättringar i arbetsmiljön på landets arbetsplatser och därmed innebära en viss avlastning för Arbetsmiljöverket när det gäller det sedvanliga arbetsmiljöarbetet. Vi kan inte se på vilket sätt det skulle bli en avlastning. Vi ser däremot att det inte på något sätt är självklart att just införandet av denna lagstiftning skulle avlasta Arbetsmiljöverket när det gäller övrigt arbetsmiljöarbete.

De som deltagit

Yttrandet har avgetts av stf generaldirektören Bernt Nilsson. I den slutliga handläggningen har även avdelningscheferna Anna Wik Fogelberg, Boel Callermo, Yvonne Strempl och chefsjuristen Anna Middelman deltagit. Föredragande har varit juristen Mikael Syk.



Bernt Nilsson



Mikael Syk