

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
arbetsmarknadsdepartementet.registrator@
regeringskansliet.se'

Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31)

Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) är två fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisationer som tillsammans organiserar cirka 6 700 arbetsgivare av kooperativ, ideell och idéburen karaktär med cirka 116 000 arbetstagare. Tillsammans representerar vi arbetsgivare inom branscherna fristående skolor, förskolor och fritidshem, utbildning och folkbildning, samt personlig assistans, vård och omsorg. Dessutom representerar vi försäkringsverksamhet, handel, idrott, industri och fastighetsförvaltning, petroleumhandel, tjänsteföretag, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur.

Utredningen

Utredningen föreslår främst en ny lag om skydd för arbetstagare som slår larm om brottslig verksamhet och missförhållanden på en arbetsplats i privat driven offentligt finansierad verksamhet inom vård, skola och omsorg, så kallade visseblåsare. Alla arbetstagare omfattas. Förslaget innebär även en skyldighet för alla arbetsgivare – i den utsträckning verksamheten kräver det – se till att det finns rutiner för interna larm om allvarliga missförhållanden. Dessutom innebär förslaget ett skydd för identiteten för de arbetstagare som slår larm.

Synpunkter

Arbetsgivaralliansen och KFO anser att det är viktigt att arbetstagare har möjlighet att slå larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet, men ställer sig *negativa till införandet av den lagreglering* som föreslås.

Inledningsvis vill vi framhålla den synpunkten att lagförslaget är onödigt och synes *komplicerat* att tillämpa för den enskilde arbetsgivaren. Det finns *redan idag en fastställd praxis* som reglerar när en anställd har rätt att slå larm om missförhållanden i en verksamhet och när den anställda är skyddad (t.ex. genom Lex Sarah och Lex Maria). Vi anser inte att behovet finns av den föreslagna lagstiftningen.

Tanken med utredningens förslag är att det ska gälla parallellt med övriga regler och inte påverka tillämpningen av dessa. Vår uppfattning är att det finns en risk för dubbelreglering.

Ytterligare en invändning mot förslaget är att *det bortser helt från den miljö som arbetstagaren befinner sig i*. Vi vill framhålla att våra medlemsverksamheter står för och arbetar för öppenhet och transparens. Verksamheter som drivs som brukarkooperativ, personalkooperativ och föräldrakooperativ har genom sin form en öppenhet. Våra verksamheter ställer krav på delaktighet från de anställdas sida i att utveckla verksamheterna genom att de bygger på samverkan och öppenhet. Samtidigt som lojalitetsplikten är en av förutsättningarna för våra verksamheters fortlevnad. Vi anser att förslaget medför en urholkning av den lojalitetsplikt som följer av ett anställningsavtal. Lojalitetsplikten innebär för vår sfär, civilsamhällets område, *en skyldighet att värna om idén och värdegrunden för den verksamhet som bedrivs genom att sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna intressen och idéer*. Den del av den privata sektorn som våra medlemmar befinner sig i, civilsamhället, har centrala "egenintressen" som är grunden för hela verksamhetens fortlevnad. Anställningar i dessa verksamheter måste därmed grunda sig på en långtgående lojalitet och därmed inskränkningar i de anställdas meddelarfrihet. En annan ordning skulle kunna äventyra hela verksamhetens överlevnad. Detta gäller särskilt för de verksamheter av ideell och idéburen karaktär som KFO och Arbetsgivaralliansen företräder.

Synpunkter gällande förslag om införande av skyldighet för alla arbetsgivare inom ramen för systematiska arbetsmiljöarbetet

Utredningen föreslår att en skyldighet införs i arbetsmiljölagen gällande att arbetsgivare ska ha interna rutiner för att underlätta för larm. Och att denna skyldighet ska fullgöras inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utredningen "gissar" att införande av en rutin

kommer leda till en bättre arbetsmiljö att det därför passar bra att föra in en bestämmelse i arbetsmiljölagen om denna rutin. Vi ställer oss inte bakom detta resonemang och denna slutsats. Vi anser att *förslaget inte primärt handlar om arbetsmiljöns beskaffenhet* och inte heller har fokus på arbetsmiljön i syfte att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns en risk för att arbetsgivaren kan uppleva det främmande att hantera detta i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är dessutom svårt för många arbetsgivare att hantera och följa nuvarande arbetsmiljöbestämmelser, och även det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket innebär att vi bedömer det som negativt att koppla på ytterligare en ny bestämmelse. Särskilt svårt är det för mindre arbetsgivare, vilket många av våra medlemmar är.

I utredningens författningskommentar 24.2 förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen 3 kap. 2a § (sidan 393) anges att "Av bestämmelsen följer endast skyldigheter för arbetsgivaren. Bestämmelsen ger inte någon skyldighet för arbetstagare att använda de rutiner eller andra system som arbetsgivaren inrättar". Om nu arbetsmiljölagen ska användas för denna nya bestämmelse går detta synsätt emot vad 3 kap.

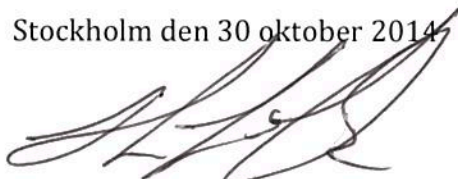
4 § arbetsmiljölagen säger om arbetstagarnas ansvar. Där står att arbetstagarna ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagarna ska följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Det går inte att i ena stunden påstå att det passar ihop med arbetsmiljölagstiftningen för att senare säga att den inte ska följas. Här finns en *tydlig inkonsekvens* i utredningens förslag.

Oklarhet finns i lagförslaget även kring när arbetsgivaren anses vara skyldig att se till att rutiner för interna larm om allvarliga missförhållanden ska inrättas, eller när skyldighet inträder för att vidta andra åtgärder som underlättar sådana larm. Bestämmelsen ska inte vara absolut utan ska bara gälla i den utsträckning verksamheten så kräver. De risker som enligt utredningen kan vägas in är risker för hälsa, säkerhet, miljö och korruption. Skyldigheten ska samtidigt vara tvingande och inte dispositiv. Vi anser att regleringen är alltför oklar för en arbetsgivare att förhålla sig till.

Det blir *en administrativ börda*, även om utredningen inte anser att den ska överdrivas. Utredningens antagande är lite för lättvindigt och svepande. Vi vet att arbetsgivare vill göra rätt men att även stora svårigheter kan finnas med att leva upp till alla bestämmelser som finns. Visst blir detta en administrativ börda. Utredaren lägger stor vikt vid den ökade kostnad förslaget innebär för Arbetsmiljöverket men inte så mycket vad det innebär för arbetsgivare. Vi saknar en ömsesidig och balanserad redovisning i denna del.

Enligt förslaget ska *tillsynen över att arbetsgivare uppfyller sina skyldigheter genomföras av Arbetsmiljöverket*. Det innebär att bland annat vite och sanktionsavgift kan tillkomma. Frågan är var myndigheten kommer att lägga nivån på sina bedömningar. Något om detta framgår inte av utredningens text. Det är i utredningen inte tillräckligt utrett om förslaget innebär att utvidgade bemyndiganden för Arbetsmiljöverket måste till för detta och nya föreskrifter. Utredningen går svepande över detta och anser att nuvarande bestämmelser går att använda som de är. Vår slutsats är att detta är en konsekvens av att utredningens förslag inte direkt handlar om arbetsmiljö. Förslaget hör enligt vår mening inte hemma där.

Stockholm den 30 oktober 2014



Hans-Göran Elo
Förbundsdirektör
Arbetsgivaralliansen



Petter Skogar
Förbundsdirektör
Arbetsgivarföreningen KFO