

## SKRIFTLIG FRÅGA TILL STATSRAÅD

Från Riksdagsförvaltningen  
2018-03-09  
Besvaras senast  
2018-03-21 kl. 12.00

Till arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson (S)

### **2017/18:990 Regionala arbetsmiljöombud**

En god arbetsmiljö är en lagstadgad ambition som de flesta företag arbetar väl för att uppnå. Arbetsgivaren bär ett långtgående arbetsmiljöansvar för att främja en hållbar arbetsmiljö fri från olyckor och ohälsa.

I enlighet med arbetsmiljölagstiftningen ska ett skydds- eller arbetsmiljöombud utses på varje arbetsplats som har mer än fem anställda. I första hand är det den lokala arbetstagarorganisationen med kollektivavtal som utser ombudet. Därtill finns regionala skyddsombud som facken själva utser; de är oberoende av arbetsplats och ska verka gentemot småföretag för att där säkra en tillfredsställande arbetsmiljö och aktivera lokalt arbetsmiljöarbete. De regionala skyddsombuden kan endast besöka företag där det finns kollektivavtal och de har egna fackliga medlemmar utan skyddskommitté.

Sverige har i ett internationellt perspektiv en ganska unik ordning. Sverige är det enda landet där facket har företrädesrätt att utse skyddsombud, har regionala skyddsombud i samtliga branscher och som har satt gränsen för att utse skyddsombud vid fem anställda. I en jämförelse med Finland, Norge, Danmark, Storbritannien och Nederländerna framträder en utveckling där man i övriga länder gått från en stark regelstyrning till att i stället styra mot mål.

Arbetslivet förändras, det moderna arbetslivet ser fler småföretag under nya anställningsformer där gränsen mellan att vara anställd eller egenföretagare inte alltid är helt tydlig. Den fackliga anslutningsgraden minskar också, i synnerhet för LO-facken. Parallellt med detta minskar antalet skyddsombud, återigen mest inom LO-facken.

År 2005 fanns ca 2 100 regionala skyddsombud, 2017 uppskattas i regeringens budgetproposition för 2018 att antalet uppgår till ca 1 700 stycken. Systemet med de regionala skyddsombuden finansieras normalt genom ett statsbidrag på 110 miljoner kronor. I budgetpropositionen anges dock ett utökat behov motsvarande 20 miljoner kronor för verksamheten. Regionala skyddsombud föreslås också i utredningen *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24) få ett utökat mandat att kunna besöka arbetsplatser där det finns kollektivavtal men saknas medlemmar.

Samtidigt finns kritik mot systemet med regionala skyddsombud. Ekonomistyrningsverket konstaterade i rapporten *Regionala skyddsombud*

(2009:27) att verksamheten med regionala skyddsombud saknar mål, att återrapporeringen från de fackliga organisationerna saknade syfte, att alla inblandade aktörers ansvar och befogenheter behöver tydliggöras och att Arbetsmiljöverkets redovisning borde säkra att en bedömning kan göras huruvida skattepengarna är väl använda. Ekonomistyrningsverket konstaterade också att systemet behövde genomgå en utvärdering.

Förra året kom också Riksrevisionsverket med en granskningsrapport (RIR 2016:23) där man hänvisade till tidigare utredningar, vilka påvisat bristen på styrning och uppföljning. Riksrevisionen ansåg det angeläget att genomlysa användningen av de statliga medlen.

Företagare vittnar om regionala skyddsombud som utnyttjar sin position för att "agera inspektör" och går utöver sina befogenheter. Det finns också rapporter om regionala skyddsombud som använder sin titel främst för att få tillträde till arbetsplatsen för att där bedriva medlemsrekrytering till sitt fackförbund. Besöket kan av såväl arbetstagare som arbetsgivare upplevas mer som ett intrång och en överprövning av redan väl fungerande arbetsmiljörutiner.

En studie av Svenskt Näringsliv indikerar också att det vanligaste sättet på vilket ett skyddsombud utses på en arbetsplats är att denne utses av sina medarbetare. Facket har av arbetsgivaren fått huvudansvar att utse skyddsombud, men gör det bara i mindre än vart femte fall. Samtidigt finns rapporter om att fackföreningar utifrån sin företrädesrätt att välja ombud hävdar att skyddsombud som valts av sina medarbetare oberoende av fackförening valts på fel sätt. Man föredrar då från fackets sida att ett regionalt skyddsombud företräder medlemmarna. Duktiga och till arbetsmiljön hängivna medarbetare kan under nuvarande regler av facket förvägras gå in i en roll som skyddsombud, enbart för att de inte är med i facket.

Ett alternativt system för att främja och stötta arbetsmiljöarbetet på småföretag på det sätt som är intentionen med regionala arbetsmiljöombud vore att arbetsmiljöombuden var fristående gentemot arbetstagarorganisationer och i stället var underställda Arbetsmiljöverket. Det skulle främja en mer renodlad roll och styra undan de potentiella konflikter som i dag blossar upp och hämmar arbetsmiljöarbetets utveckling i Sverige.

Mot bakgrund av detta vill jag fråga arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson:

Tänker ministern ta några lagstiftningsinitiativ eller vidta någon annan åtgärd för att främja möjligheten till oberoende arbetsmiljörådgivare som kan bära uppdraget att stödja småföretagares arbetsmiljöarbete?

.....

Erik Slottner (KD)

Överlämnas enligt uppdrag

Anna Aspegren