

Datum
2014-10-30Vår referens
/ÖLArbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
a.registrator@regeringskansliet.se

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

IDEA är en fristående och medlemsstyrd arbetsgivarorganisation som tillsammans organiserar cirka 1 300 arbetsgivare inom civilsamhället med cirka 12 000 helårsanställda arbetstagare.

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 visselblåsare. Alla arbetstagare omfattas. Förslaget innebär även en skyldighet för alla arbetsgivare att 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.

Sammanfattning

IDEA anser att det är viktigt att arbetstagare har möjlighet att slå larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet, men anser att utredningens förslag är behäftat med så stora brister att det inte bör genomföras.

IDEA Arbetsgivar-service AB
Org nr 556577-8700**Huvudkontor**
Sturegatan 11
Box 555 45
102 04 Stockholm
Tel 08-762 69 40
Fax 08-762 69 48
www.ideella.org**Regionkontor**
Göteborg
Linköping
Luleå
Malmö
Skellefteå
Sundsvall
Umeå
Växjö
*Örebro*Box 404 (Södra Hamngatan 53), 401 26 Göteborg
Box 388 (Ågatan 9), 581 04 Linköping
Storgatan 9, 972 38 Luleå
Box 186 (Jörgen Kocksgatan 1 B) 201 21 Malmö
Expolaris Center, 931 78 Skellefteå
Box 210 (Torggatan 4), 851 04 Sundsvall
Brogatan 4, 903 25 Umeå
Kungsgatan 1 B, 352 30 Växjö
Köpmangatan 23-25, 702 23 Örebro**Tel**
031-62 94 00
013-25 30 27
0920-154 70
040-35 25 00
0910-78 29 00
060-16 73 00
090-71 82 77/78
0470-74 84 00
019-19 57 00
Fax
031 15 14 56
013-25 30 10
0920-696 55
040-12 51 66
0910-78 29 99
060-17 02 76
090-77 43 50
0470-74 84 96
019-19 57 36

Synpunkter

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

Tanken med utredningens förslag är att det ska gälla parallellt med övriga regler och inte påverka tillämpningen av dessa. Vi anser att lagförslaget är svåröverskådligt och blir för krångligt att tillämpa. Exempelvis medför arbete i ett föräldrakooperativ att det inte är lika självklart vem som är arbetstagare eller arbetsgivare eftersom rollen eller funktionen inom i praktiken kan vara både och. Att det sedan ska gälla parallellt med övriga regler bidrar inte till klarhet utan kommer att resultera i en ökning av tvister. Det finns risk för dubbelregleringar vid införandet av en ny lag som i sin tur blir en försvårande faktor för arbetsgivare att förhålla sig till i praktiken.

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. Våra verksamheter ställer krav på delaktighet från de anställdas sida i att utveckla verksamheterna och de bygger på 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 inom civilsamhället 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 IDEA 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 inrättat". 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 allvariga 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.

För IDEA-arbetsgivarförbundet för ideella organisationer



Monica Lysholm
Förbundsdirektör