

Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45)

Saco har beretts möjlighet att yttra sig över betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45).

Utredningen kommer med förslag på förändringar inom tre områden: sanktionsavgifter, företagshälsovård och rådighetsansvar och Sacos synpunkter följer i den ordningen.

Sanktionsavgifter på fler områden

De gemensamt viktigaste arbetsmiljöfrågorna för Sacos medlemsförbund handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö. Akademiker är i hög grad utsatta för ohälsosamt hög arbetsbelastning, stress och bristande återhämtning. Vidare är mobbning, trakasserier och hot och våld centrala arbetsmiljöfrågor. Även personalbrist och etisk stress är problem som återkommande lyfts bland välfärdens medarbetare. Sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser ökar i gruppen akademiker och det är framför allt kvinnor som drabbas.

Insamlade erfarenheter från Sacos medlemsförbund talar för att de problem som finns med organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön, alltför ofta hanteras på individnivå. Här behöver vi få till en förändring och relevanta åtgärder behöver ske på organisatorisk nivå.

Saco uppskattar den ambition som uttrycks i regeringens arbetsmiljöstrategi och som innebär att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oberoende av bransch eller sektor och att de organisatoriska och sociala aspekterna inom arbetsmiljön måste tas på samma stora allvar som fysiska brister. Dagens befintliga sanktionsavgifter inom arbetsmiljöområdet träffar arbetsmiljörisker inom mansdominerade verksamheter i högre utsträckning än arbetsmiljörisker inom kvinnodominerade verksamheter.

Intresset för diskussionen om sanktionsavgifter på fler områden och då framför allt kopplat till systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö har engagerat många av Sacos medlemsförbund. Det beror naturligtvis på att detta är de mest centrala områdena för våra förbunds medlemmar och Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 och

Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 är de absolut mest använda föreskrifterna bland våra förtroendevalda och skyddsombud.

För att komma till rätta med problemen i arbetsmiljön är det nödvändigt att arbetsgivaren lever upp till kraven i arbetsmiljölagen och ständigt bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsgivare vet att de har huvudansvaret för arbetsmiljön. Saco anser att både AFS 2001:1 och AFS 2015:4 i det stora hela är bra, ändamålsenliga och definitivt nödvändiga för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Problemet är att föreskrifterna inte följs i tillräckligt hög utsträckning. Allt för ofta finns det brister i genomförandet beroende på exempelvis otillräckliga kunskaper men även för att arbetsgivare inte tillräckligt tydligt ser sambandet mellan en lönsam och effektiv verksamhet och en god arbetsmiljö.

Tyvär anser många av våra skyddsombud och förtroendevalda inte att arbetsmiljöarbetet fungerar tillfredsställande på deras arbetsplatser och man önskar att det fanns en signal som tydligare klargjorde att det är oacceptabelt att inte följa den arbetsmiljölagstiftning och de föreskrifter som finns på området. De flesta av Sacos medlemsförbund som skickat in remissvar till denna utredning ställer sig av dessa anledningar i grunden positiva till sanktionsavgifter rörande systematiskt arbetsmiljöarbete och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Saco vill först uppmärksamma utredningens intressanta bedömning att Arbetsmiljöverket redan har ett givet bemyndigande gällande föreskriftsrätt om sanktionsavgifter vid överträdelse av dokumentationskrav. Utredningen gör ingen djupare genomgång av dessa paragrafer utan skriver att utredningen inte ser "anledning att vidare analysera om eller i vilken mån dokumentationskraven uppfyller de grundläggande kraven för bestämmelser som är föremål för sanktionsavgift" då utredningen menar att detta inte ingår i deras uppdrag.

Skriftliga dokument är visserligen inte en garanti för att innehållet i dem har en hög kvalitet men det är ett relativt enkelt sätt att tillföra incitament för att få arbetsgivare att följa föreskrifterna och samtidigt rikta fokus mot processen i arbetsmiljöarbetet i sin helhet. Här kan som exempel nämnas 8§ OSA och 5§ + 11§ SAM.

Utvidgad föreskriftsrätt på sanktionsavgiftsområdet

Utredningens förslag är att ge Arbetsmiljöverket bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelse av sådana föreskrifter enligt 4 kap.10§ första stycket AML som innehåller krav på systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Utredningen kommer fram till att föreskrifter som AFS 2001:1 och AFS 2015:4, men även andra inom föreslagna områden, i stort skulle behöva omarbetas för att bli lämpliga att använda för påförande av sanktionsavgifter. För att i det sammanhanget bli effektiva behöver de vara enkelt och tydligt formulerade.

Saco vill lyfta att det här finns en risk för en alltför juridisk anpassning av bestämmelser. Det är av central betydelse att sanktionsavgifter inte införs till priset av sämre eller svagare regler i SAM och OSA.

Saco vill betona att dessa föreskrifter är av avgörande betydelse för det grundläggande arbetsmiljöarbetet och vi ser att det skulle kunna finnas en risk att sakinnehållet och syftet med vissa bestämmelser försvagas. Att det i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns svårigheter att mäta risker eller tydligt i föreskrift fastställa lämplig skyddsnivå för en specifik brist eller risk i en arbetsmiljö ska inte hindra ansvaret att i verksamhet bedriva det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Saco anser att det är nödvändigt med ett nära samarbete mellan parterna och Arbetsmiljöverket för att i samråd gå igenom föreskrifter för att se om det är möjligt och lämpligt att omformulera dem för att de ska fungera med sanktionsavgifter. Tyvärr har Arbetsmiljöverkets och parternas gemensamma arbete med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd i en ny regelstruktur inte präglats av fungerande samråd. Allt för ofta har Arbetsmiljöverket och parterna inte uppnått samsyn.

Saco och våra förbund har i nämnda sammanhang negativa erfarenheter av omarbetade föreskriftstexter som i alltför många fall blivit för tunna och snäva och de riskerar att utarmas än mer vid ytterligare en omarbetning. Vid ett eventuellt arbete med förändringar utifrån de i förslaget berörda områdena och föreskrifterna, är det nödvändigt att Arbetsmiljöverket är lyhörda för parternas synpunkter och låter samarbetet med parterna präglas av transparens och tillit.

Saco vill dock betona att det är av största vikt att de organisatoriska och sociala aspekterna inom arbetsmiljön tas på allvar, att vi arbetar

förebyggande med arbetsmiljöfrågor för att undvika bland annat arbetsrelaterade sjukdomar och för att främja lika rätt till en god arbetsmiljö för både kvinnor och män.

Av de skälen och trots de utmaningar som redogjorts för ovan tillstyrker Saco utredningens förslag att Arbetsmiljöverket ges bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelse av föreskrifter som innehåller krav på områdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Saco tillstyrker att när bemyndigandet införts, bör Arbetsmiljöverket få i uppdrag att gemensamt med arbetsmarknadens parter undersöka om det är lämpligt och möjligt att vissa av föreskrifterna kan förenas med sanktionsavgifter. Ett liknande uppdrag skulle kunna ges till Arbetsmiljöverket utifrån nuvarande bemyndigande kopplat till dokumentationskrav. Saco vill betona att sanktionsavgiftsformuleringarna inte får innebära försämrat sakinnehåll eller sänkta skyddsnivåer i gällande föreskrifter.

Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Saco vill understryka vikten av att företagshälsovården används som en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet men vi menar att företagshälsovården tyvärr är underutnyttjad i det hänseendet idag. En utvecklad samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och företagshälsovård skulle kunna lyfta arbetsmiljön på många arbetsplatser.

Saco är positiv till utredarens förslag om att förtydliga företagshälsovårdens roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Utredningens förslag innebär att det ska framgå av arbetsmiljölagen att arbetsgivaren ska bedöma behovet av att anlita företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Förtydligandet ska införas i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen som reglerar arbetsgivarens ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete

Saco tillstyrker förslaget

Utredarens föreslår också att bestämmelsen om vilka frågor som ska behandlas i skyddskommittén förtydligas så att det framgår att kommittén

ska behandla frågor om företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, Arbetsmiljölagen 6 kapitel 9 § punkt 1.

Saco tillstyrker förslaget

Vi välkomnar utredningens ambitioner att på detta sätt värna och stärka samverkan utifrån 6 kap AML. Det är viktigt att skyddskommittén är med t.ex. redan i upphandlingen av företagshälsovård. För att tjänsterna från företagshälsovården ska bli ändamålsenliga behöver upphandlingen göras i samverkan med skyddskommitté och skyddsombud.

Det finns många delar i arbetsmiljöarbetet där företagshälsovården kan spela en viktig roll. Ett område som inte fungerar tillfredsställande utifrån förbundens erfarenheter är arbetsanpassningsarbetet. Att ett organiserat arbete med arbetsanpassning och rehabilitering finns på våra arbetsplatser är av stor betydelse för att ta tillvara den kompetens som finns, men också för att människor ska kunna fortsätta att arbeta och må bra på sitt arbete.

Det finns en omfattande kompetensbrist inom företagshälsovårdsbranschen, bland annat återväxten av företagsläkare är oroande låg och staten behöver därför ta ett större och samordnande ansvar för styrning, finansiering och utbildningstjänster inom arbets- och miljömedicin. Det behövs konkreta åtgärder från staten för att säkerställa kompetensförsörjningen, även för andra yrkesgrupper. Utredningen har dock inte fört några resonemang om vilka kompetenser en företagshälsovård ska omfatta. Det är väsentligt att företagshälsovården som anlitas har bredd nog för att leverera rätt kompetens för den typ av verksamhet som bedrivs på arbetsplatsen.

Saco understryker också det behov av fortsatt utredning och utveckling av företagshälsovården som utredningen lyfter, men på grund av direktiven inte har gått vidare med. Det handlar främst om den omfattande kompetensbristen inom företagshälsovården, men även om ett flertal andra förbättringsområden.

Ett utvidgat rådighetsansvar

Övergripande synpunkter avseende ett utvidgat rådighetsansvar

Vårt arbetsliv och sätt att arbeta i Sverige har på senare år förändrats exempelvis genom nya sätt att organisera arbete via digitala arbetsplattformar och ökat arbete hemifrån samt via digitala mötesappar sedan Covid-19-pandemin. Även om det finns flera fördelar med dessa företeelser kan de också innebära utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det är därför viktigt att säkerställa att regelverket är anpassat för den digitala utveckling som sker.

Saco är därför positiv till utredningens förslag att införa nya bestämmelser i arbetsmiljölagen som innebär att en så kallad uppdragsgivare ges ett arbetsmiljöansvar i vissa fall. Arbetsmiljölagen pekar redan idag ut situationer då andra än arbetsgivaren är ansvariga för arbetsmiljön samt inkluderar andra än arbetstagare. Trots det finns situationer som inte täcks av befintliga regler men där det är skäligt att avkräva ett ansvar. Situationer då varken arbetsgivare eller uppdragstagaren själv kan påverka arbetsmiljön men där i stället en aktör i egenskap av uppdragsgivare eller organisatör av arbetet påverkar arbetsmiljön på ett avgörande sätt. Samtidigt är det viktigt att förslaget inte missbrukas i syfte att undvika ett fullständigt arbetsmiljöansvar som arbetsgivare eller att förslaget ersätter eller påverkar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i negativ riktning.

Sacos uppfattning är att förslaget i första hand kommer att träffa personer som utför manuellt arbete organiserat via digitala plattformar och det är såväl positivt som viktigt att arbetsmiljön förbättras för dessa individer. Samtidigt ser vi att det finns en ovisshet om akademiker, såväl arbetstagare som uppdragstagare, kommer att omfattas av bestämmelserna även i situationer där det är skäligt att uppdragsgivaren åläggs ett ansvar. Anledningen till det är att akademiker många gånger har möjligheter att bestämma när och var arbetet ska utföras samt planerar och utför sitt arbete självständigt vilket kan påverka möjligheterna att uppfylla kravet att uppdragsgivaren ska ha *det huvudsakliga inflytandet över arbetsmiljön*. Det finns således oklarheter kring hur kriteriet ska förstås och det är därför viktigt att begreppet ges en tydligare innebörd.

3.7.4 Vår analys av studenters och doktoranders situation

Saco delar utredningens analys vad gäller studenter och doktoranders situationer. Det är positivt att utredningen tydliggör lärosätenas arbetsmiljöansvar för doktorander och vikten av bättre kunskap om gällande regler och rättigheter. Vidare är det positivt att det tydliggörs att en aktör som tar emot studenter i egenskap av praktikanter till sitt arbetsställe är ansvarig och ska inkludera studenter i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

3.7.5 Vår analys av plattformarbete

Vilka arbetsmiljörisker som särskilt förekommer vid plattformarbete är något man i dagsläget vet lite om och som det därför finns anledning att utreda vidare. Saco instämmer i utredningens konstaterande att plattformsarbetares arbetsmiljö inte bara handlar om den fysiska arbetsmiljön utan även den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De exempel från Forte som utredningen hänvisar till kan även Saco bekräfta.

3.7.6 Vår analys av egenanställning

Avseende utredningens analys om egenanställning delar Saco utredningens bedömning att egenanställda, oavsett arbetsrättslig status, behöver tillförsäkras en god arbetsmiljö. Detta kompliceras av egenanställningsföretagens oklara roll. Särskilt bekymmersamt är det för egenanställda som upplever sig vara anställda hos ett sådant företag med de rättigheter det innebär att vara arbetstagare och som sedan riskerar att stå utan skydd.

3.7.7 Vår analys av IT-baserat mobilt arbete

Utredningens analys av IT-baserat mobilt arbete är begränsat till arbete som vare sig utförs i arbetsgivarens lokaler eller i arbetstagarens eget hem. Arbete i det egna hemmet behandlas endast i fråga om uppdragstagare utan arbetsgivare. Mot bakgrund av att allt fler väljer att jobba på distans, såväl hemma som annanstans, är det dock av intresse att frågan om arbetsmiljö och ansvar i dessa situationer utreds särskilt.

Ansvar för den digitala arbetsmiljön i sig

Sett till den utveckling av arbetslivet som sker med en digitalisering av arbetsmarknaden, organisering av arbete via digitala plattformar och ökat arbete hemifrån finns det anledning att se över hur exempelvis digitala mötesappar ska hanteras sett ur ett arbetsmiljöperspektiv. Precis som utredningen konstaterar så är den arbetsmiljön av stor betydelse då det finns de som tillbringar stora delar av sin arbetstid digitalt. Det handlar om såväl tekniska aspekter och påverkan på kognitiva funktioner som psykosociala aspekter som stress och kränkningar. Utifrån dagens regelverk menar utredningen att digitala mötesappar bedöms utgöra ett verktyg i arbetet då befintliga bestämmelser där begreppet arbetsställe förekommer, förutsätter att arbetsstället är fysiskt. Genom att definiera digitala mötesverktyg som ett arbetsverktyg är det dock endast arbetsgivaren som kan åläggas ett arbetsmiljöansvar.

3.8.2 Ett utvidgat rådighetsansvar

Utredningen föreslår att två nya bestämmelser i arbetsmiljölagen, 3 kap. 12 a och 12 b §§ införs, som innebär att en ytterligare aktör, nämligen uppdragsgivaren, ges ett arbetsmiljöansvar i vissa fall. Den ena paragrafen avser anlitande av fysiska personer och den andra avser anlitande av juridiska personer som i sin tur låter någon utföra arbetet.

Saco tillstyrker förslaget.

Utredningens förslag innebär att en ytterligare aktör, uppdragsgivaren, ges ett arbetsmiljöansvar i vissa fall. Idag är det framför allt arbetsgivaren som har det huvudsakliga ansvaret för arbetstagares arbetsmiljö medan uppdragstagare själva ansvarar för sin arbetsmiljö men i stället upplever ett större mått av självständighet och flexibilitet. Från denna utgångspunkt pekar arbetsmiljölagen ut situationer då andra än arbetsgivaren är ansvarig för hela eller delar av arbetsmiljön och att andra än arbetstagare omfattas av detta ansvar. Trots detta finns situationer som idag inte täcks av det befintliga ansvar som finns för vissa andra aktörer än arbetsgivare. Situationer då varken arbetsgivare eller uppdragstagaren själv kan påverka arbetsmiljön men där i stället aktörer i egenskap av uppdragsgivare eller organisatör av arbete påverkar utförarens arbete på ett sådant avgörande sätt att det är skäligt att avkräva ansvar. Sacos anser därför att

utredningens förslag att införa ett arbetsmiljöansvar för uppdragsgivare i vissa fall är i linje med befintlig lagstiftning.

Det finns dock vissa oklarheter i utredningens förslag och Saco vill därför lyfta ett par synpunkter.

Huvudsakligt inflytande

Utredningens förslag till bestämmelser liknar befintliga regler i 3 kap 12 § andra stycket om inhyrd arbetskraft men med tillägget att det förutsätter att uppdragsgivaren har ett huvudsakligt inflytande över arbetsmiljön för att denne ska ådra sig ett arbetsmiljöansvar. Bestämmelsen omfattar således inte alla situationer som uppdragsgivaren anlitar någon för att utföra arbete i sin verksamhet. Saco anser att det är rimligt att göra en sådan avgränsning, samtidigt som det är viktigt att avgränsningen blir skälig. Utifrån utredningens resonemang kring kriteriet finns i nuläget en risk att man exkluderar situationer som förslaget har för avsikt att ta sikte på. I nuläget finns oklarheter hur kriteriet *huvudsakligt inflytande* ska förstås och som gör det svårt att bedöma i vilka situationer uppdragsgivaren ådrar sig ett ansvar. Kriteriet *huvudsakligt inflytande* måste således ges en tydligare innebörd.

Sacos uppfattning är att det finns omständigheter som kan försvåra bedömning av uppdragsgivarens inflytande över arbetsmiljön. Exempelvis om arbetet utförs på distans eller online från en plats uppdragsgivaren inte har rådighet över, om flera aktörer är inblandade och kontrollerar olika delar av arbetet men också om personen som utför arbetet planerar och utför sitt arbete självständigt. Utredningen anför att den uppdragsgivare som lämnar åt utföraren att planera och utföra arbetet självständigt, utan fortsatt inblandning, inte har ett huvudsakligt inflytande. Detta innebär en ovisshet för många akademiker som inte sällan har möjligheter att själv bestämma när, var och även hur arbetet ska göras. Denna frihet upplevs ofta som någonting positivt. Med det kan också innebära utmaningar och risker ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det är därför olyckligt om personer riskerar att hamna mellan stolarna på så vis att ingen anses vara ansvarig även i situationer då det finns en uppdragsgivare som rent faktiskt och i praktiken kan påverka en viktig del av arbetsmiljön som varken en arbetsgivare eller uppdragstagare själv kan göra något åt. Kriteriet *huvudsakligt inflytande* bör därför inte tolkas så snävt att det innebär att den som utför arbetet helt saknar möjlighet att påverka sin arbetssituation.

Arbete som utförs i uppdragsgivarens verksamhet

Saco anser att det är rimligt att den som köper eller på annat sätt tar emot en tjänst för privat bruk, utan att bedriva någon verksamhet, inte omfattas av de föreslagna bestämmelserna. Däremot är det viktigt att de föreslagna bestämmelserna inte missbrukas i syfte att undvika arbetsmiljöansvar, exempelvis genom att vidta åtgärder som innebär att ansvaret "skjuts över" på en privat beställare.

Vad gäller frågan om digitala plattformar som anlitar en person att utföra arbete så är det rimligt att avgränsa ansvaret så att inte så kallade mellanhänder omfattas av förslaget. Saco ställer sig däremot tveksam till utredningens bedömning att de allra flesta digitala arbetsplattformsföretag *själva* kan bedöma om de tillhandahåller en tjänst, och därmed också anlitar någon för att utföra arbetet inom ramen för den verksamheten, eller om de enbart förmedlar tjänster. Även om det givetvis går att reda ut frågan kan det finnas omständigheter som påverkar plattformsföretagens möjligheter att själva göra det. Det finns exempelvis ingen entydig definition i dagsläget av vad det innebär att organisera arbete via en digital plattform. Hur digitala plattformar själva väljer att definiera sig stämmer inte heller alltid överens med vad de faktiskt är. Det är därför viktigt att Arbetsmiljöverket tar ett ansvar för att informera och upplysa om de nya bestämmelserna i syfte att tydliggöra det arbetsmiljöansvar som kan tillkomma vissa aktörer men också vilka som kan tänkas omfattas av bestämmelsernas skydd.

Uppdragsgivarens arbetsmiljöansvar

Saco anser att det är positivt att förslaget är oberoende av arbetsställe och att skyddsåtgärder inte är begränsade till fasta eller andra anordningar. Av utredningen framgår det att ansvaret för uppdragsgivaren motsvarar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, men att det är begränsat till just det arbete som uppdraget omfattar. Även om ansvaret enligt utredningen är lika är det viktigt att särskilja aktörerna eller bestämmelserna åt. Det får inte råda några tvetydigheter kring arbetsgivarens ansvar eller arbetstagarers rättigheter i denna del och det måste säkerställas att syftet med bestämmelserna inte förskjuts.

Vilka utgör arbetskraft som kan anlitas för att utföra arbete?

Saco är positiva till att utgångspunkten för utredningens förslag är att alla kategorier av arbetskraft kan omfattas av förslaget. Däremot finns vissa oklarheter vad gäller begreppet egenföretagare respektive anlitan av juridiska personer.

Utredningen anför att med begreppet egenföretagare avses en fysisk person som bedriver enskild näringsverksamhet och att bestämmelsen om anlitan av fysiska personer är avsedd att träffa alla som anlitar egenföretagare. Trots detta kan en viss begreppsförvirring uppstå då det inte finns någon legaldefinition av begreppet och då det även definieras som personer som driver ett företag utan anställda oavsett företagsform.

Det finns därför anledning att tydliggöra utredningens definition av egenföretagare. Det bör även förtydligas vilka som kan inkluderas i bestämmelsen om anlitan av *juridiska personer*. Saco förstår det som att den kan inkludera personer som driver en verksamhet, i exempelvis aktieföretag eller handelsbolag utan anställda och som själv utför arbetet. Personen är så att säga anställd i sitt eget företag. Sådana lösningar är inte ovanliga och därför är det av värde att tydliggöra om och på vilket sätt sådana personer omfattas av utredningens förslag. I stycket som behandlar vilka som kan utgöra arbetskraft som kan anlitas för att utföra arbete anges endast att arbetskraft som omfattas av bestämmelsen om anlitan av juridiska personer exempelvis är arbetstagare hos olika underentreprenörer. Det är dock oklart huruvida sådana personer som är anställda i sitt eget företag omfattas.

Förslagets territoriella räckvidd

Precis som utredningen anför kan vissa typer av arbete som utförs via digitala arbetsplattformar utföras var som helst i världen och omvänt kan en person fysiskt befinna sig i Sverige men arbeta via en utländsk digital arbetsplattform. I betänkandet anfördes att förslaget endast är tillämpligt på arbete som utförs i Sverige och att vilket arbete som ska anses vara utfört i Sverige när det kommer till digitala tjänster får avgöras i praxis. Detta stämmer förvisso men här hade Saco gärna sett att utredningen hade

utvecklat sitt resonemang och i vart fall gett en bakgrundsbeskrivning av rådande läge.

3.8.3 Uppdrag till Arbetsmiljöverket, tillsyn och andra aspekter av förslaget

Utredningen föreslår att Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att, utifrån att vissa uppdragsgivare tillkommer som aktörer med skyddsansvar enligt arbetsmiljölagen, se över och bedöma i vilken utsträckning Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver ändras med anledning av förslaget.

Vidare föreslås också att Arbetsmiljöverkets möjlighet att besluta om de förelägganden och förbud som finns i 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen utvidgas till att kunna riktas även gentemot sådana uppdragsgivare som träffas av utredningens förslag.

Saco tillstyrker förslaget.

Det är rimligt att se över vilka andra regler på arbetsmiljöområdet som behöver ses över och ändras utifrån utredningens förslag.

3.8.5 Andra möjliga åtgärder för att ge ett förstärkt skydd

I avsnittet redogör utredningen för ytterligare åtgärder för ett förstärkt skydd men som faller utanför betänkandet. Överlag delar Saco utredningens bedömning att flera av dessa frågor bör utredas vidare. Exempelvis är det av viktigt att utreda skyddsombudens befogenheter att agera i förhållande till lagförslaget. Fråga om sekretess hos Arbetsmiljöverket vid anmälan om missförhållanden till att omfatta flera typer av arbetskraft bör också utredas vidare.

Saco bifogar förbundens inkomna svar; Akademikerförbundet SSR, Akavia, Lärarförbundet, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Ingenjörer och Sveriges läkarförbund och Sveriges universitetslärare och forskare (SULF).

Med vänlig hälsning
Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granquist

Karin Fristedt