

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.

Tyvärr 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. Utredningen 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 studenter 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 plattformsarbete

Vilka arbetsmiljörisker som särskilt förekommer vid plattformsarbete 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 arbete 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 anlitage av juridiska personer.

Utredningen anför att med begreppet egenföretagare avses en fysisk person som bedriver enskild näringsverksamhet och att bestämmelsen om anlitage 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 anlitage av *juridiska personer*. Saco förstår det som att den kan inkludera personer som driver en verksamhet, i exempelvis aktiebolag 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 kan omfattas av bestämmelsen om anlitage 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 anføres 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 vikt 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

Saco

2022-11-25

REMISSVAR

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

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) lämnar härmed sitt yttrande över ovanstående remiss.

SULF tillstyrker utredningens samtliga förslag men kommenterar särskilt avsnittet om *ett utvidgat rådighetsansvar* som behöver kompletteras och avsnittet om *sanktionsavgifter på fler områden*.

Ett utvidgat rådighetsansvar

SULF understryker vikten av att det alltid ska finnas en arbetsmiljöansvarig i de fall det uppstår ohälsa hos en person som utför arbete kopplat till en arbetsgivare. Inom universitets- och högskolesektorn finns personer med titeln postdoktor. Med postdoktorer avses en person som avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedömts motsvara doktorsexamen som forskar under cirka två till tre år. Postdoktorer kan vara anställda men många gånger sker finansieringen med stipendium. Gentemot finansiären föreligger då inget krav på motprestation. Postdoktorer med stipendiefinansiering utan anställning kan vara olika starkt knutna till ett lärosäte.

Postdoktorer utan anställning men med stark anknytning har ofta stipendium kopplade direkt till lärosätet. Det kan finnas ett avtal mellan lärosätet och postdoktorn. I de fallen tillgodoser lärosätet personens behov av arbetsrum, arbetsverktyg, lokaler för forskning som laboratorium och dylikt samt en mejladress som visar att denne finns vid lärosätet. I dessa situationer föreligger troligtvis inga större problem att bedöma vem som har arbetsmiljöansvaret.

Det finns postdoktorer med svag anknytning till ett lärosäte som erhållit stipendier från svenska eller utländska finansiärer och som endast har en koppling till lärosätet med en muntlig överenskommelse om att de finns där. De har inga arbetsrum utan är ofta hänvisade till lärosätets bibliotek eller bedriver den största delen av sin forskning från hemmet. De har en mejladress hos lärosätet och befinner sig ibland någonstans i lärosätets lokaler för att delta vid seminarier eller liknande. Därutöver finns oftast inga fler kopplingar till lärosätet mer än att postdoktors forskningsämne bedömts som tillräckligt intressant för att lärosätet ska tillåta denne att finnas där men utan att det



finns uttalade krav på motprestation. Det är SULF:s uppfattning att det i nuläget inte finns någon som tar ett arbetsmiljöansvar för denna senare grupp.

Den i utredningen föreslagna skrivningen att utöka arbetsmiljöskyddet att också gälla mellan en uppdragsgivare och en person som anlitats för att utföra arbete i en juridisk persons verksamhet kommer troligtvis inte att omfatta postdoktorer med svag anknytning till ett lärosäte. Det är tveksamt om man kan se lärosätet som en uppdragsgivare då det inte finns något avtal och lärosätet inte styr det som postdoktorn utför. Denne utför heller inget arbete i lärosätets verksamhet. Beroenden på vad man lägger i ordet anlitad är det tveksamt om man kan anse att postdoktorn är anlitad då ingen har begärt att arbetet ska utföras.

Med anledning av de speciella omständigheter som gäller för vissa grupper av postdoktorer som finns inom universitets- och högskolesektorn är det av största vikt att också de omfattas av det skydd som arbetsmiljölagstiftningen ger mot ohälsa. De finns på arbetsplatsen och de utför arbete som kan vara intressant för verksamheten hos en arbetsgivare och som i framtiden kan leda till möjlig nytta för denne. Från ett arbetsmiljöperspektiv borde det vara tillräckligt att, om en arbetsgivare tillåter någon att utföra arbete i dennes lokaler och som arbetsgivaren har någon minsta form av nytta av, också borde vara den som har arbetsmiljöansvaret.

Det är SULF:s uppfattning att postdoktorer som har en svag anknytning till en arbetsgivare även fortsättningsvis riskerar att ha ett svagt eller sakna arbetsmiljörättsligt skydd. Därför behöver utredningens förslag kompletteras så att arbetsmiljölagens regler om arbetsmiljöansvar i sin helhet också omfattar postdoktorer som har en svag anknytning till en arbetsgivare och för personer i liknande situationer.

Sanktionsavgifter på fler områden

SULF uppfattar att arbetsmiljöproblemen ökar generellt på arbetsmarknaden liksom inom universitets- och högskolesektorn. Inom universitets- och högskolesektorn beror ökningen till stor del på en allt för hög arbetsbelastning. Kvinnor är ofta mer påverkade av detta än män vilket medför att de löper större risk för att bli utsatta för hög stress som kan leda till ohälsa. Problemen i arbetsmiljön är ofta relaterade till olika brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. För att komma till rätta med dessa problem 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 och att de ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Allt för ofta finns det bister i genomförandet både beroende på otillräckliga kunskaper inom området men också för att arbetsgivare inte tillräckligt tydligt ser sambandet mellan en lönsam och effektiv verksamhet och en god arbetsmiljö.

SULF tillstyrker utredningens förslag att Arbetsmiljöverket utnyttjar redan givet bemyndigande gällande föreskriftsrätt för införande av sanktionsavgifter vid överträdelse av dokumentationskraven i utfärdade föreskrifter. 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. I den delen blir sanktioner ett bra komplement till föreläggande och förbud.

Utredningens förslag att ge Arbetsmiljöverket bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelse av föreskrifter som innehåller krav på systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö är mer svårbedömt. Det är önskvärt att så sker men i den delen finns stora utmaningar.

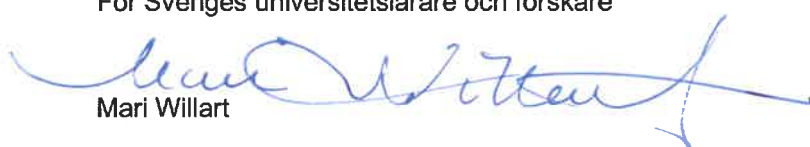
Föreskrifter som AFS 2001:1 och 2015:4, men även andra, behöver omarbetas för att bli lämpliga att använda för påförande av sanktionsavgifter. För att i det sammanhanget bli effektiva behöver de vara både enkla och tydligt formulerade. Att eftersträva en större detaljrikedom kan medföra en allvarlig risk för att föreskrifterna i stället blir alltför smala och att användbarheten för processen i det viktiga arbetsmiljöarbetet därmed försvåras eller går förlorad. Redan omarbetade föreskriftstexter är i många fall redan tunna och riskerar att utarmas än mer vid ytterligare en omarbetning av dessa och då med ett annat syfte. SULF anser att det är angeläget att kunna påföra sanktioner i de fall arbetsgivare inte följer regler men inte till priset av en väl fungerande arbetsmiljöprocess.

Det är nödvändigt med ett nära samarbete mellan parterna och Arbetsmiljöverket för att i samråd gå igenom föreskrifter för att om möjligt omformulera dem för att de ska fungera för sanktionsavgifter. Tyvärr har Arbetsmiljöverkets och parternas gemensamma arbetet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd i en ny regelstruktur inte präglats av tillräckligt samråd. Allt för ofta har Arbetsmiljöverket och parterna inte uppnått samsyn. Arbetsmiljöverket har i många fall inte tyckt att det har gjorts några innehållsliga förändringar medan parterna återkommande har påpekat att föreslagna förändringar både har påverkat skyddsnivåer och användbarhet när föreskriftstexten i många fall blivit minimalistiska och/eller svårtolkade. Vid ett fortsatt samarbete med ytterligare förändringar av berörda föreskrifter är det nödvändigt att Arbetsmiljöverket är lyhörda för parternas synpunkter och låter samarbetet med parterna präglas av tillit.

Det är av största vikt att arbeta förebyggande med arbetsmiljöfrågor för att undvika arbetsrelaterade sjukdomar och att främja lika rätt till en god arbetsmiljö för både kvinnor och män. Av de skälen och trots de utmaningar som redogjorts för ovan ställer sig SULF positiv till utredningens förslag att Arbetsmiljöverket får bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelse av föreskrifter som innehåller krav på systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det är också värt att fundera över om Arbetsmiljöverket bör avvakta med genomförandet av den nya regelstrukturen för hinna omarbeta berörda föreskriftstexter ytterligare en gång innan beslut om dessa och regelstrukturen fattas.

För Sveriges universitetslärare och forskare

A blue ink signature, appearing to read "Mari Willart", is written over the name.

Mari Willart

Ombudsman



2022-11-25 Vårt Dnr: R 49.22

2022-12-09 Ert Dnr: R 49.22

SACO
Box 2206
103 15 Stockholm

Betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus, SOU 2022:45

Sveriges Ingenjörers synpunkter

- Utredarens förslag om utvidgat rådighetsansvar har avgränsats mot specifika yrkesgrupper inom plattformsföretag i för hög utsträckning. Utredningen har därmed missat möjligheten att ta ett bredare samlat grepp om arbetsmiljöansvaret för distans- och hemarbete. Förslaget är därmed ointressant för Sveriges Ingenjörers medlemsgrupper.
- När det gäller synpunkter på ett utvidgat rådighetsansvar inom plattforms- och gigekonomin avvaktar Sveriges Ingenjörer de förslag som behandlas inom EU-kommissionen.
- Utökas möjligheter att införa sanktionsavgifter finns det en stor risk för en alltför juridisk anpassning av föreskrifter. Det finns därmed en risk att sakinnehållet och syftet med bestämmelserna går förlorade.
- Sveriges Ingenjörer saknar förslag om att det ska framgå av arbetsmiljölagen att företagshälsovård vid behov ska anlitas i det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet.

Ett utvidgat rådighetsansvar

Utredningen innehåller en gedigen kartläggning och analys av centrala begrepp om ansvar i arbetsmiljölagstiftningen. Utredningen tolkar dock direktiven mycket snävt och konsekvensen blir ett i vårt tycke för nischat förslag mot specifika yrkesgrupper inom vissa plattformsföretag.

I direktiven till utredningen (kommittédirektiv 2021:44) framgår bland annat att förändringen i arbetslivet påverkar hur vi arbetar, var vi arbetar och när vi arbetar. Utredningen har haft möjlighet att ta ett bredare samlat grepp om arbetsmiljöansvaret för distansarbete och hemarbete. Utredningen har dock tolkat och avgränsat uppdraget till att inte lämna förslag som gäller dagens arbetslivs organisationsstruktur. Exempelvis gäller det ingenjörers

möjlighet att inom ramen för en organisations flexibilitet i tid och rum utföra arbetsuppgifter. Sveriges Ingenjörer ställer sig frågande till denna avgränsning av uppdraget och anser att det som behövs är regler om arbetsmiljöansvar som utgår från hur arbetsmiljön ska riskbedömas på platser där arbete utförs. Arbetsmiljörregler bör även ge vägledning om exempelvis lämplig skyddsnivå för risker i en specifik arbetsmiljö.

Utredningen lägger sitt fokus på att det i dagens arbetsliv finns förutsättningar att förmedla tjänster via digitala plattformar. Sveriges Ingenjörer instämmer i att dessa digitala plattformar i större utsträckning kommer att påverka hur arbete organiseras. Idag är plattforms- och gigekonomin en liten del av arbetsmarknaden och förekommer främst inom specifika yrkesområden inom vissa branscher. Utredningens förslag, som ska syfta till att stärka skyddet för dem som utför arbete via uppdrag i dessa digitala plattformar, är dock allt för vagt och öppet för tolkning. Det gäller framför allt den grundläggande frågan om vilka som ska omfattas av Arbetsmiljölagens skyddsregler. Sveriges Ingenjörer hade hoppats att utredaren efter en gedigen analys lämnat betydligt skarpare och tydligare förslag. I dessa frågor avvaktar Sveriges Ingenjörer de förslag som behandlas inom EU-kommissionen.

Sanktionsavgifter på fler områden

Utredaren har tolkat sitt uppdrag att utredningen ska analysera AFS 2001:1 och AFS 2015:4 och möjligheten att förena dessa föreskrifter med sanktionsavgifter. Fokus i dessa föreskrifter är det systematiska arbetsmiljöarbetet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Sveriges Ingenjörer delar inte utredarens uppfattning att dessa föreskrifter är lämpliga för att utöka möjligheten att förena med sanktionsavgifter.

AFS 2001:1 och AFS 2015:4 har stor betydelse för hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Bestämmelser inom det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver vara anpassade till hur arbetsmiljörisker ska hanteras. Det gäller även i de fall kunskaper om brister och risker i en arbetsmiljö är bristfälliga. Ett sådant exempel är riskbedömning av tillverkade nanomaterial (engineered nanomaterials). Ett annat är riskbedömning av Covid-19, där kunskap om spridning i början av pandemin var klart bristfällig. Inom dessa arbetsmiljöområden behöver det finnas ett extra stort utrymme i bestämmelser för att verksamhetsanpassa riskbedömningar och vid val av metod hantera risker, exempelvis metoden tekniskt arbetarskydd.

Förutsättningar för föreskrifters utformning ska inte hindra de krav som finns i AFS 2001:1 och AFS 2015:4. Sveriges Ingenjörer konstaterar att dessa föreskrifter är av avgörande betydelse för ansvaret att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp brister och risker. 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.

Sveriges Ingenjörer anser att det inte är lämpligt att föreslå att Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att, undersöka möjligheten att införa nya eller omarbetera föreskrifter så att de kan förenas med sanktionsavgift. Det finns här en stor risk för en alltför juridisk anpassning av bestämmelser. Om sanktionsavgifter ska påföras behöver bestämmelsen vara tydlig och enkel att förstå. Det behöver vara enkelt att förutse avgiften. För ett flertal bestämmelser i AFS 2001:1 och AFS 2015:4 finns det risk att sakinnehållet och syftet med bestämmelsen går förlorad om Arbetsmiljöverket ska sträva efter att bestämmelser ska vara enkla att förstå i syfte att förutse avgiften. Helt enkelt riskerar Arbetsmiljöverkets eventuella uppdrag och strävan att förtydliga bestämmelser att förta nuvarande syften med bestämmelserna.

Ökad användning av företagshälsovård i förebyggande arbetsmiljöarbete

Sveriges Ingenjörer instämmer i utredningens konstaterande att företagshälsovården utgör en viktig resurs i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det Sveriges Ingenjörer saknar är ett konstaterande att företagshälsovård kan bidra med kunskaper om friskfaktorer och hur man på arbetsplatser kan arbeta med ett hälsofrämjande perspektiv.

SVERIGES INGENJÖRER

Johan Kreicbergs
Chef för Politik och Påverkan

Magnus Skagerfält
Sakkunnig

2022-11-28

Gem 2022/0146

Till
Saco

Svar – Remiss: Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus

RSOU 2022:45

Sveriges läkarförbund har fått rubricerat betänkande på remiss och vill framföra följande synpunkter.

Sammanfattning

En stor del av Läkarförbundets medlemmar har en mycket ansträngd arbetsmiljö. Bristen på vårdplatser och en alltför hög arbetsbelastning riskerar den enskilde läkarens hälsa och arbetsgivarnas möjlighet att rekrytera och bibehålla personal. I förlängningen riskeras också patientsäkerheten. Vi tror att en förändring av arbetsmiljöregelverket i linje med utredningens förslag kan utgöra ett steg framåt avseende läkarnas arbetsmiljö.

Läkarförbundet är därför i huvudsak positiva till utredningens förslag.

Ett utvidgat rådighetsansvar

Andelen läkare som är verksamma hos vårdgivare med i huvudsak digitala patientkontakter har ökat under de senaste åren. Det råder skillnader kring hur dessa läkares uppdrag är reglerade – en del är anställda hos vårdgivaren medan andra arbetar konsultativt i enskild firma eller annan bolagsform. Likaså varierar det från vilken plats arbetet utförs.

Det är idag en liten del av våra medlemmar som arbetar för digitala vårdgivare. Vi får därmed inte så mycket återkoppling avseende arbetsmiljön, men studier¹ visar på att det finns både positiva och negativa aspekter av arbetsmiljön inom den digitala vården. Exempelvis så upplever läkarna där en större autonomi och större möjlighet till inflytande över arbetet. På

¹ <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/digitala-vardmoten-en-arbetsmiljofraga/>

minussidan nämns en mindre klinisk utmaning i jämförelse med traditionell primärvård. Behovet av en reglerad fortbildning för läkare är därför nödvändig.

Huruvida den digitalt verksamme läkarens upplevda arbetsmiljö är resultatet av vårdgivarens systematiska arbetsmiljöarbete, eller brist på, kan vi inte bedöma. Men det är angeläget att arbetsmiljöansvaret tydliggörs i sammanhang där läkare är verksamma men där det inte föreligger ett arbetsmiljöansvar för uppdragsgivaren.

Vi tillstyrker därför förslaget om ett utvidgat rådighetsansvar.

Sanktionsavgifter på fler områden

Läkarförbundet och Vårdförbundet har till regeringen framfört krav om en kriskommission för arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården. Vården är extremt pressad och många av våra medlemmar verkar i en arbetsmiljö där det råder en kraftig obalans mellan uppgifter och resurser. Vår senaste arbetsmiljöenkät² visar att sex av tio läkare överväger att byta arbetsplats, gå ned i arbetstid eller helt lämna läkaryrket. Orsaken är ofta den alltför höga arbetsbelastningen som tillsammans med bristen på vårdplatser också skapar en stor etisk stress för många av våra medlemmar. Bristerna i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) är således stora.

Vi ställer oss därför i grunden positiva till sanktionsavgifter rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) kring arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling kan definitivt utvecklas bland vårdarbetsgivarna. Sanktionsavgifter kan förhoppningsvis bidra till att arbetsgivarna får ett större tryck på att skapa reella förbättringar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Vi ser dock utmaningar med att få till en föreskriftskonstruktion med sanktioner inom OSA- och SAM-området. Risken är att arbetsgivarna parerer kraven med formalia och inte ett konkret arbetsmiljöarbete som ger reell effekt i vardagen.

Läkarförbundet anser att dagens nivåer på sanktionsavgifterna inom arbetsmiljöområdet generellt är för låga. Vi ser att dessa bör närma sig de nivåer som IVO kan förelägga vårdgivare för patientsäkerhetsrisker.

Vi tillstyrker förslaget om sanktionsavgifter på fler områden.

² Enkäten skickades våren 2022 till samtliga medlemmar yrkesverksamma i hälso- och sjukvården, det vill säga 37 521 personer. 15 901 personer svarade vilket ger en svarsfrekvens på 42 procent.

Ökad användning av företagshälsovård

Trots att våra medlemmars arbetsgivare i huvudsak också är vårdgivare är det inte en garanti för att dessa också besitter kunskaper om olika aspekter av arbetsmiljön. Därför är företagshälsovården en värdefull resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Företagsläkare och -sköterskor, ergonomer, psykologer och arbetsmiljöingenjörer med flera, besitter djupa och värdefulla arbetslivskunskaper. Vår uppfattning är dock att företagshälsovården tyvärr är underutnyttjad i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. En utvecklad samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och företagshälsovård skulle kunna lyfta arbetsmiljön på många arbetsplatser.

Ett orosmoln när det gäller företagshälsovården är kompetensuppbyggnaden av företagsläkare. 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.

Vi tillstyrker förslaget om en ökad användning av företagshälsovård.

Vänliga hälsningar

Sofia Rydgren Stale
Ordförande
Sveriges läkarförbund

Pelle Avelin
Ombudsman
pelle.avelin@slf.se
08-790 33 54

Arbetsmarknadsdepartementet
Dnr: A2022/01164

Remissvar – SOU 2022:45 Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus

Sveriges Arbetsterapeuter har tagit del av betänkandet *SOU 2022:45 Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*.

Sveriges Arbetsterapeuter organiserar den absoluta majoriteten arbetsterapeuter i yrkesverksam ålder i Sverige. Vi tillvaratar och driver arbetsterapeutens yrkesmässiga och fackliga intressen. Med en hög representativitet kan vi som organisation föra arbetsterapins och arbetsterapeuters talan i Sverige och internationellt.

Sammanfattning

Sveriges arbetsterapeuter välkomnar i allt väsentligt förslagen i betänkandet. Vi är mycket positiva till förtydligandena i arbetsmiljölagen som reglerar användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Samtidigt beklagar vi att utredningen inte fört några resonemang om vilka kompetenser en företagshälsovård ska omfatta. Vi konstaterar att de förslag som utredningen lämnat kommer att innebära ett ökat behov av arbetsterapeuter inom företagshälsovården

Vi vill även påpeka att arbetssituationen för de anställda inom vård och omsorg måste bli bättre. Förbundet välkomnar alla satsningar på förebyggande insatser gällande den bristfälliga arbetsmiljö som tyvärr råder på många håll idag.

Det glädjer oss också att vissa av de förslagna ändringarna kommer att stärka arbetsmiljöarbetet i de branscher som är kvinnodominerade. Vi kan konstatera att problematiken med bristande organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ökar inom kommuner och regioner.

Ett utvidgat rådighetsansvar

Sveriges arbetsterapeuter är positiva till de tillägg om rådighetsansvar i arbetsmiljölagstiftningen som föreslås. De uppdragstagarformer som åsyftas är visserligen inte så vanligt förekommande bland arbetsterapeuter, men vår bedömning är att antalet egenföretagande arbetsterapeuter kommer att öka. Även bemanningsbranschen för arbetsterapeuter kan komma att öka, om inte insatser inom arbetsmiljöområdet intensifieras. Det senare kan ske genom en bättre och tydligare systematisk arbetsmiljösamverkan angående organisatoriska och sociala arbetsmiljö (OSA).

Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Sveriges Arbetsterapeuter ställer sig mycket positiva till den förändring i arbetsmiljölagen 6 kapitel 9§ punkt 1 som föreslås. Genom att i lagtexten förtydliga att skyddskommitténs ska behandla frågor gällande företagshälsovård särskilt vad gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet, kommer det bli tydligare för arbetsgivaren vilka förpliktelser de har gentemot sin personal.

Vår erfarenhet är att anpassningsarbetet på arbetsställen inte fungerar tillfredsställande idag. Vi uppskattar därför den föreslagna nya punkten i paragrafen nr 6 *arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället* som genom att bli en egen punkt förtydligar att det ska ske. Detta 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. Detta helt i linje med regeringens arbetsmiljöstrategi som gäller för åren 2021–2025.

Kompetenser i företagshälsovården

Sveriges Arbetsterapeuter beklagar stort att utredningen inte fört några resonemang om vilka kompetenser en företagshälsovård ska omfatta. Arbetsterapeuter har expertkompetens kring anpassning av aktiviteter (arbetsuppgifter) och miljö (arbetsmiljön) för att möjliggöra hållbart arbetsliv, men arbetsterapeutisk kompetens saknas ofta i företagshälsoan.

En arbetsterapeut kartlägger en persons förmåga och förutsättningar att arbeta med evidensbaserade metoder och bedömningsinstrument, och bidrar utifrån det med stöd och anpassningar i arbetet. Med kunskap inom hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser skulle den arbetsterapeutiska kompetensen på ett förtjänstfullt sätt kunna användas och komplettera den redan befintliga kompetensen inom den av utredningen föreslagna förebyggande delen i företagshälsovårdens uppdrag, men även gällande företagshälsovården i stort.

Svenska studier visar på god effekt när det gäller användandet av arbetsterapeutiska metoder, både vid förebyggande insatser och vid återgång i arbete efter sjukskrivning. Arbetsterapeutisk kompetens borde därför efterfrågas av arbetsgivaren i mycket högre grad, och borde inkluderas i företagshälsovårdens främjande och förebyggande arbete.

Även avseende rehabiliterande insatser kan arbetsterapeuter bidra stort i förhållande till aktivitet och arbete. Det kan exempelvis ske genom ett processorienterat arbetssätt utifrån individens resurser och hinder, eller arbetsförmågebedömningar i reell miljö med stöd av standardiserade bedömningsinstrument. Behandling kan ske i grupp eller individuellt med stöd för förändringar i vardagen i såväl aktivitet som i arbete. I arbetsterapeutens kompetens ligger också att utreda behov av arbetstekniska hjälpmedel samt att planera, initiera, genomföra och utvärdera arbetsträning. Arbetsterapeuter kan också bistå med så kallad ”Supported employment”, dvs arbetsrehabilitering som syftar till att ge individen stöd och vägledning att finna och behålla ett arbete.

Sanktionsavgifter

Vi ser den föreslagna möjligheten för Arbetsmiljöverket att föreskriva om sanktionsavgifter som en mycket viktig förändring. En sanktionsavgift är ett starkt argument för att följa och fullfölja de regler som finns inom arbetsmiljöområdet. Ibland har det saknats ett påtryckningsmedel gällande de två ovan nämnda områdena, vilket gör att arbetstagare och chefer i många fall får en mindre bra arbetssituation.

Ida Kåhlin

Förbundsordförande

Sveriges Arbetsterapeuter



Arbetsmiljörappport 2021

Författare
Naturvetarna
Juli 2021
Ange epost

Innehåll

Sammanfattning	3
Goda utvecklingsmöjligheter och att lära nytt.....	3
Naturvetares positioner ett tveeggat svärd.....	3
Undersökningen.....	4
Bakgrund.....	4
Utveckling och inflytande.....	5
Kompetensutveckling	5
Egna reflektioner om långsiktig anställningsbarhet	6
Möjlighet att utvecklas och lära nytt.....	6
Inflytande.....	7
Hur viktiga är olika aspekter i arbetslivet.....	7
Tillgänglighet och förväntan	8
Resultat arbetsmiljöfrågor.....	10
Pauser	10
Inflytande över arbetstider.....	11
Arbetsbelastning	12
Typen av tjänster/funktioner en del av förklaringen?	12
Fysiska besvär till följd av arbetet	13
Psykosociala besvär till följd av arbetet	14
Arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).....	15
Möjlighet att stänga av jobbet på fritiden	16
Sömnproblem till följd av jobbet	17
Återhämtning mellan arbetsdagarna.....	18
Innebär arbetet risk för hälsan på längre sikt.....	19
Avslutning.....	20

Sammanfattning

Runt hälften av respondenterna i denna arbetsmiljöstudie har uppgivit att de har haft såväl fysiska som psykosociala besvär som de kopplar till arbetet under de senaste 12 månaderna. Förutom detta är det ungefär en lika stor andel, 52 procent, som upplever att de har alldeles för mycket att göra på jobbet.

Resultaten blir än mer besvärande när man tittar på möjligheten till återhämtning och vila. 77 procent har svarat att det händer att man har svårt att släppa tankar på jobbet på fritiden och en tredjedel uppger att man har svårt att sova på grund av tankar på jobbet.

Naturvetarna har på senare år börjat erbjuda föreläsningar och seminarier kring personlig hållbarhet, för att medlemmarna ska hitta metoder för att kunna balansera detta på ett bra sätt. Utifrån resultaten i denna studie är detta något som förbundet bör fortsätta med och vidareutveckla.

Förutom detta måste det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ute på arbetsplatserna fungera på ett bättre sätt framöver. Det är problematiskt att över en fjärdedel svarat att deras arbetsgivare inte sköter det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett bra sätt och att 34 procent svarat att de inte vet.

Här krävs det skärpning och det är tydligt att arbetsgivare måste göra mer. Naturvetarna vill gärna fördjupa dialogen med arbetsgivarorganisationer kring hur arbetsmiljöarbetet kan utvecklas och förbättras. Inte minst att man även går in på frågor kring vad en större flexibilitet i arbetslivet kan innebära framöver och integrerar sådana delar i ett systematiskt arbetsmiljöarbete för framtiden tror Naturvetarna är centralt.

Goda utvecklingsmöjligheter och att lära nytt

85 procent av medlemmarna, en väldigt hög siffra, har uppgivit att deras jobb ger möjlighet att lära nytt och utvecklas. Vidare är det också positivt att det är så många som 67 procent av medlemmarna som har planer kring sin långsiktiga anställningsbarhet. Mer problematiskt är att det endast är 38 procent som satt en sådan mer långsiktig plan tillsammans med sin arbetsgivare. Här har Naturvetarna och andra fackförbund ett jobb att göra för att få alla medlemmar att tillsammans med sin arbetsgivare planera för sin kompetensutveckling och långsiktiga anställningsbarhet på ett bättre sätt framöver.

Naturvetares positioner ett tveeggat svärd

Engagemanget i arbetet och att många naturvetare har centrala och strategiska positioner kan vara såväl en välsignelse som en förbannelse. En välsignelse i den bemärkelsen att många naturvetare, vilket inte bara bekräftas av den här studien utan även av tidigare studier förbundet gjort, i regel är väldigt engagerade i sina jobb och anser att de jobbar med intressanta och viktiga frågor. En förbannelse i den bemärkelsen att det är uppenbart, utifrån resultaten i denna studie, att en stor andel medlemmar har svårt att släppa tankarna på arbetet och få den återhämtning man behöver när man är ledig.

Denna studie genomfördes som en del av en enkät kring om man har haft möjlighet att arbeta hemma under pandemin eller inte. Därför finns det en sådan parameter med och det är intressant att bryta ner många av dessa resultat på huruvida man har haft möjlighet att arbeta hemifrån/på distans helt eller delvis eller inte alls, vilket vi återkommer till genom rapporten. I vissa fall ger distansarbete tydliga positiva effekter, i vissa fall skiljer det sig inte åt alls och i andra fall ger det tydliga negativa effekter.

Att noga följa och arbeta aktivt med den ökade flexibiliteten i arbetslivet, för att parera möjliga negativa aspekter av densamma, kommer att vara en viktig uppgift för fackförbund inom de närmaste par åren.

Undersökningen

Studien genomfördes genom att ett representativt urval medlemmar fick en enkät under två veckor i slutet av april 2021. Målsättningen var att få mer än en tredjedel av respondenterna att besvara enkäten, för att möjliggöra olika typer av nedbrytningar som är statistiskt säkerställda.

Svarsfrekvensen landade på 35 procent, vilket innebär att ambitionen kring datainsamlingen infriades. De resultat som redovisas i denna enkät är med andra ord tillförlitliga kring vad Naturvetarnas medlemmar anser kring dessa frågor.

Bakgrund

I april 2021 presenterade regeringen sin arbetsmiljöstrategi "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025". I strategin tydliggörs fyra huvudområden:

- "Ett hållbarhet arbetsliv – alla ska kunna orka och vilja jobba ett helt arbetsliv
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet
- En arbetsmarknad utan fusk och brott – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel"

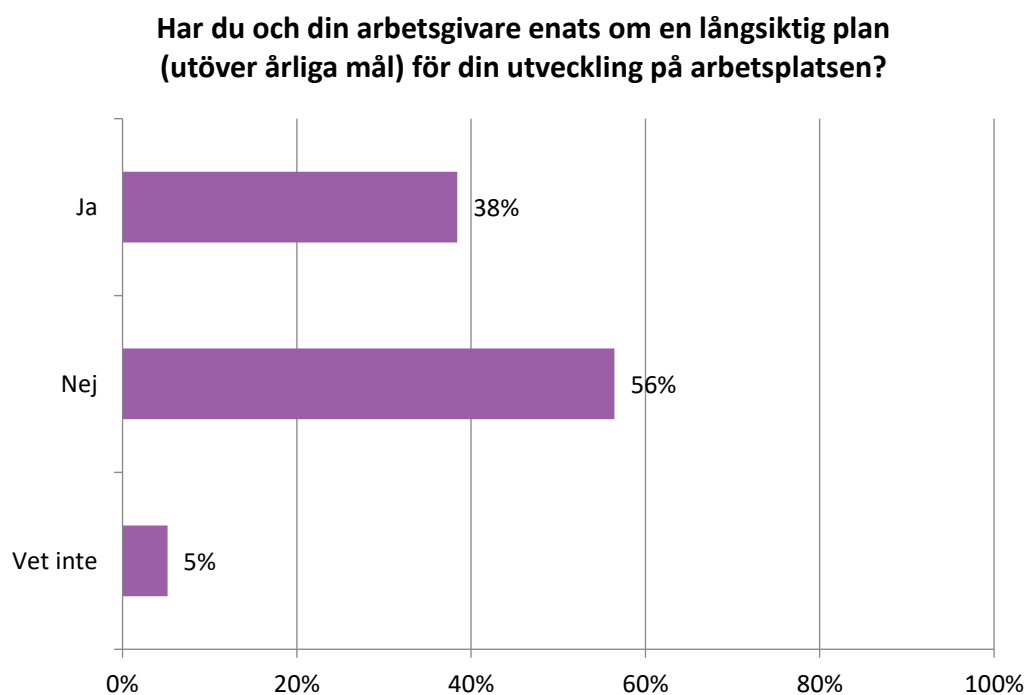
Naturvetarna hade redan planerat en arbetsmiljöundersökning under en tid innan regeringens strategi presenterades. Men det är ändå intressant att det är många delar som regeringen lyfter som förbundet har identifierat och som vi fått svar på endast en kort tid efter att regeringen presenterade sin strategi.

Detta har bland annat att göra med den ökade flexibiliteten på arbetsmarknaden, för akademiker och inte minst naturvetare, och hur arbetsmarknadens parter måste arbeta framöver för att säkra en god arbetsmiljö. Andra relevanta delar som regeringen lyft och som också uppmärksammas i denna rapport är bland annat den kognitiva arbetsmiljön, vikten av kompetensutveckling och inte minst det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utveckling och inflytande

Kompetensutveckling

I nuläget står det i de kollektivavtal som Naturvetarna har träffat för medlemmarna, antingen inom ramen för förhandlingskonstellationer eller på egen hand, att medlemmarna ska ha lönesamtal. Ett lönesamtal är dock endast ett tillfälle per år där man diskuterar kompetens, prestation, ansvar, utveckling, samarbete och andra delar som är relevanta för tjänsten och arbetsplatsen i fråga. De allra flesta verksamheter brukar förutom detta också ha någon typ av utvecklingssamtal åtminstone en gång per år. Men för att kunna ha en mer långsiktig plan för utvecklingen i arbetslivet krävs att sådana frågor diskuteras med en tydlig plan framåt, dels för verksamheten dels för individen.

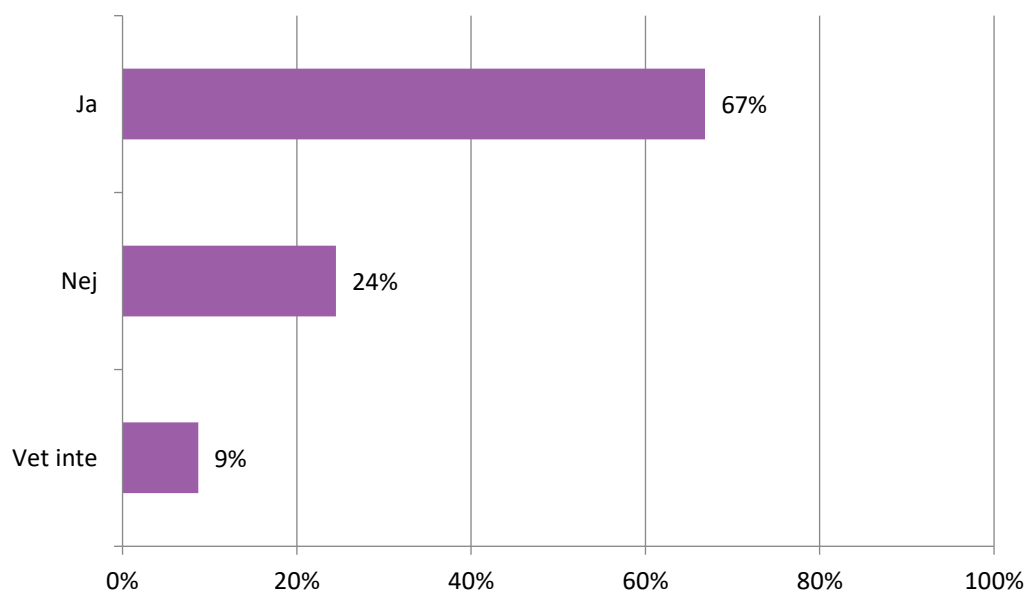


Att det ändå är så många som 38 procent som har haft en diskussion med sin arbetsgivare och enats om en långsiktig plan för utvecklingen i arbetet är positivt. Det är en högre siffra än förväntat.

Förbundet bistår också gärna med att hjälpa och ge rådgivning till medlemmarna i rätt riktning kring sådana här frågor, varför det också är glädjande att det ändå är mer än en tredjedel som har sådana planer på plats. För de som inte har en sådan plan på plats är det viktigt att man inleder en dialog med sin arbetsgivare om att det är ömsesidigt gynnsamt att se på utveckling längre än på ett års sikt för akademiker.

Egna reflektioner om långsiktig anställningsbarhet

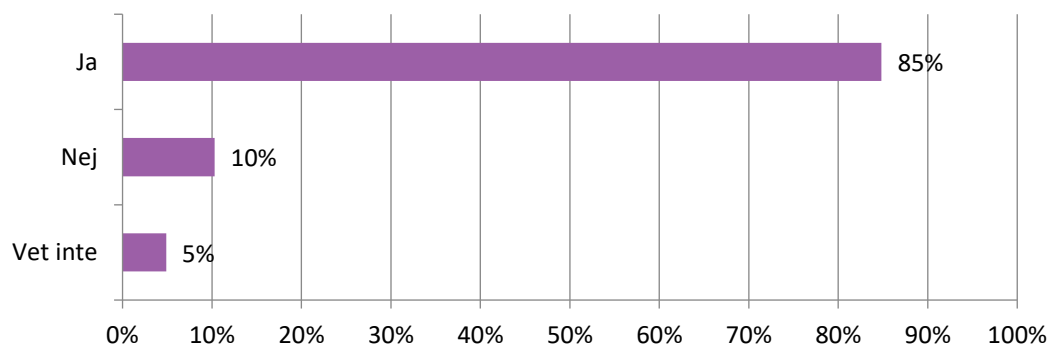
Har du själv planer kring din långsiktiga kompetensutveckling och anställningsbarhet?



Förutom att ha en långsiktig plan med sin arbetsgivare, är det också viktigt att man som individ reflekterar kring sin långsiktiga anställningsbarhet. Även när det gäller en fråga om detta var det alltså mer än två tredjedelar av respondenterna som svarade ja, att man har sådana planer. Anledningen att detta kan vara viktigt att reflektera över är dels att man i vissa fall kan behöva komplettera den kompetensutveckling man får på jobbet med utveckling inom något område man själv identifierat dels att man även i dialog med arbetsgivaren kring dessa frågor kan ha ett bredare angreppssätt om sin egen anställningsbarhet på längre sikt.

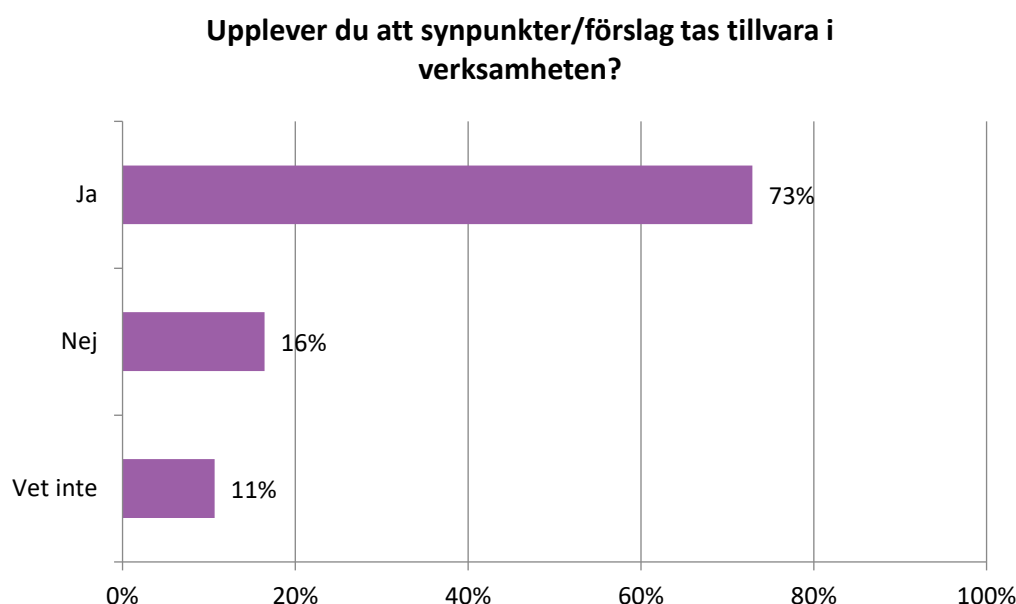
Möjlighet att utvecklas och lära nytt

Ger ditt nuvarande arbete dig möjlighet att lära dig något nytt och utvecklas i yrket?



Resultaten på denna fråga är oerhört glädjande och det är säkert en stor anledning till att man läste vid högskolan till att börja med. En god utbildning ger i regel individer möjlighet att arbeta med saker man är intresserad av samt i yrken där man har möjlighet att lära nytt och utvecklas i hög utsträckning.

Inflytande



Det önskade scenariot på en sådan här fråga är att samtliga svarar ja. Och då inte främst utifrån ett fackligt perspektiv, utan då en verksamhet gynnas av att ha en bra dialog mellan medarbetare och ledning. Att det ändå är 1 av 10 som svarat att man inte vet är lite oroande som fackförbund. Fackförbund och de lokalt förtroendevalda fyller en viktig roll i att det finns en sådan dialog på arbetsplatserna samt även att de som jobbar på arbetsplatsen är informerade om att denna dialog sker.

Hur viktiga är olika aspekter i arbetslivet

I enkäten ställdes en fråga kring hur olika aspekter i arbetslivet rangordnas. De saker som kunde rangordnas var:

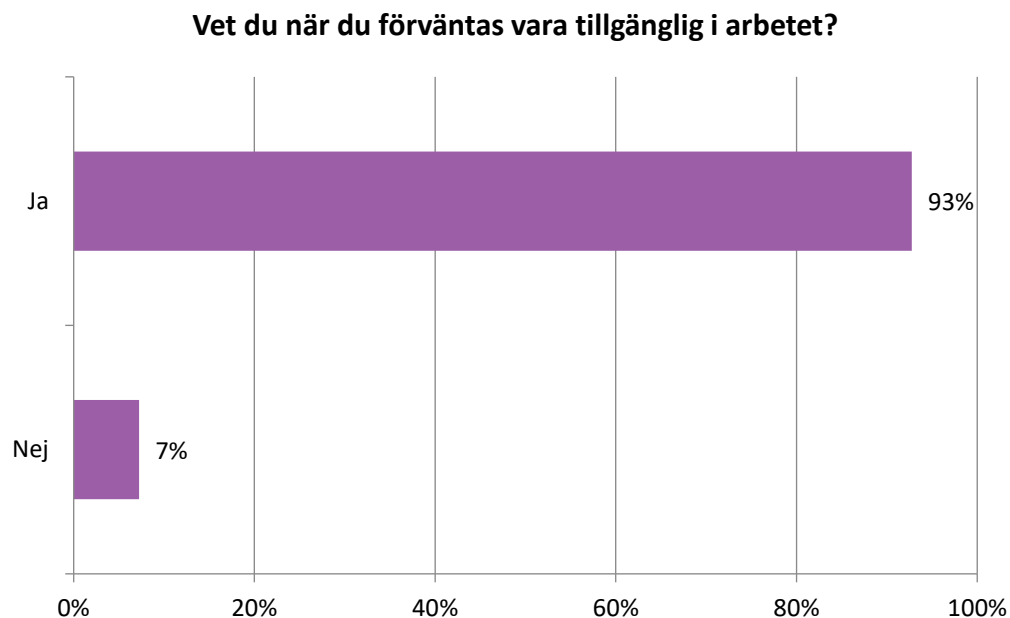
- Bra villkor (semester, ersättningar, förtroendearbetstid med mera);
- Bra lön och löneutveckling;
- Stimulerande arbetsuppgifter;
- Kontinuerlig kompetensutveckling och
- En god arbetsmiljö.

Som fackförbund kändes det fel att låta medlemmarna välja mellan olika alternativ som alla är oerhört viktiga i arbetslivet. På frågan fick man således rangordna, från 1 till 10, hur viktiga man anser dessa olika alternativ är utan att behöva rangordna. Man kunde således sätta 10 på allt.

Men när resultaten analyserades visade det sig att det faktiskt är vissa faktorer som lyfts upp av medlemmarna som extra viktiga, även om alla alternativ rankade väldigt högt (över 8 i medelvärde på samtliga). Det är som sagt viktigt för Naturvetarna som fackförbund att understryka att samtliga dessa delar är viktiga i arbetslivet, varför vi valt att endast lyfta ut de tre områden som rankade allra högst i studien här nedan.

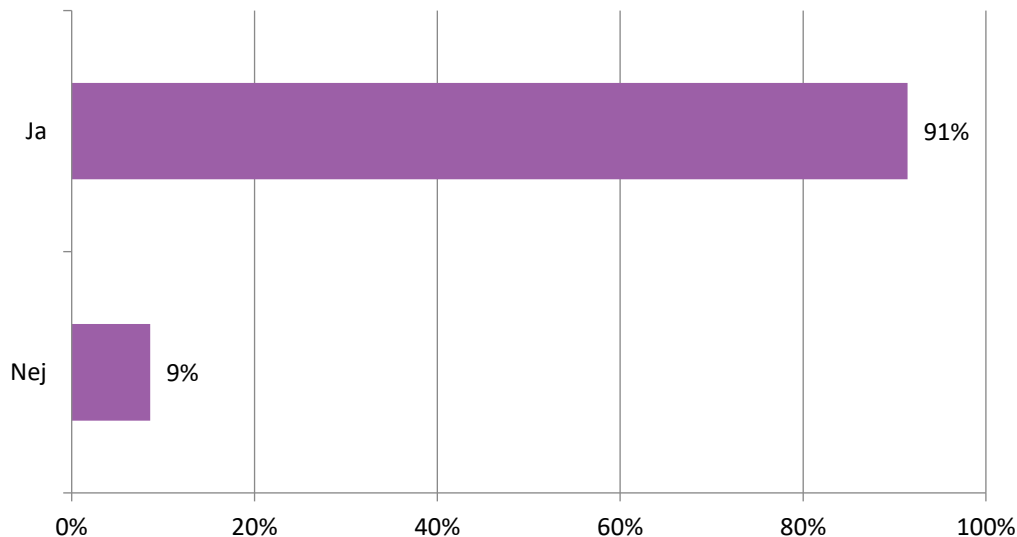
1. **Stimulerande arbetsuppgifter (medelvärde 9,19);**
2. **En god arbetsmiljö (medelvärde 8,99) och**
3. **Bra villkor (medelvärde 8,79)**

Tillgänglighet och förväntan



Att veta när man förväntas vara tillgänglig på arbetet är viktigt för känslan av kontroll. För medlemmar som har dålig koll på när man förväntas vara tillgänglig i arbetet kan man i regel förvänta sig att de känner sig mer stressade över sitt arbete och rentav kan uppleva en större psykisk ohälsa. Därför är det glädjande att det är en så stor andel av respondenterna som svarat att de vet vad som gäller kring tillgänglighet i arbetet.

Vet du vad som förväntas av dig på jobbet?



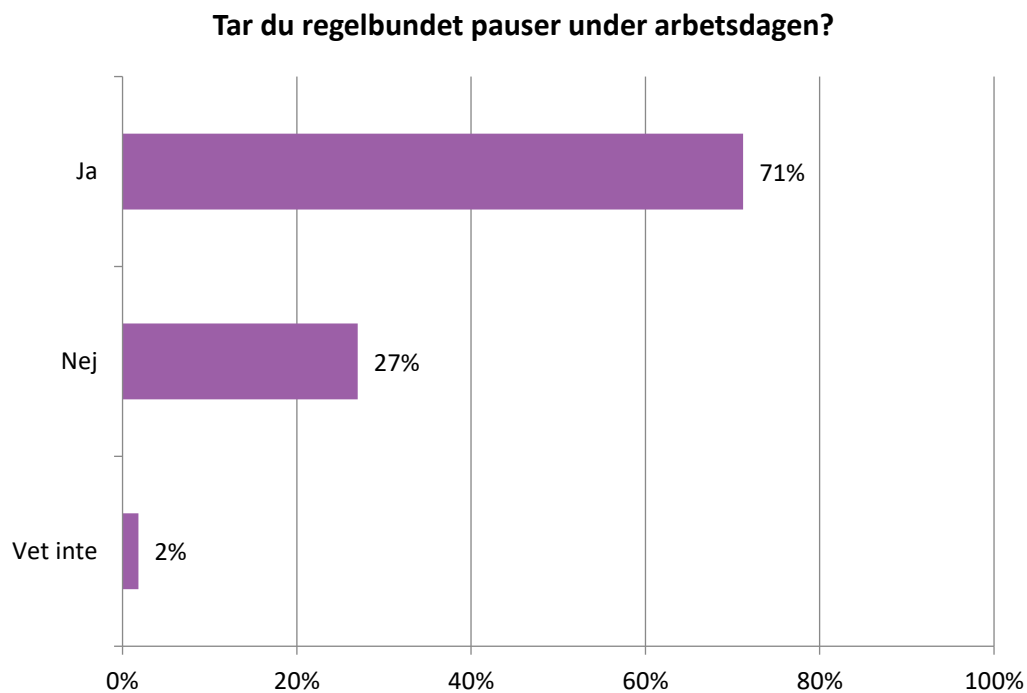
I en studie som Naturvetarna genomförde för ett par år sedan svarade förvånande många - närmare en tredjedel - att man inte visste vad som förväntas av en på jobbet. Att det fortsatt är 1 av 10 som inte vet vad som förväntas på jobbet är problematiskt, då detta är något som alla bör veta för att kunna känna tillfredsställelse i arbetet och veta om man fokuserar på rätt saker. Nu är förbundets äldre studie inte jämförbar i ordets rätta bemärkelse men att det ändå bara är 9 procent som svarat nej i denna undersökning jämfört med runt 30 procent för några år sedan är intressant och positivt.

Detta är något som skulle behöva undersökas närmare men en möjlig hypotes skulle kunna vara att arbetsgivare har behövt tydliggöra kring förväntningar under pandemin. De som har haft möjlighet att arbeta hemifrån/på distans under pandemin helt eller delvis har också svarat ja på denna fråga i något högre utsträckning jämfört med de som inte haft denna möjlighet, 92 procent respektive 89 procent.

Det är som sagt svårt att dra några långtgående slutsatser utifrån detta, då skillnaden är så liten och andelen som varit fysiskt på sin arbetsplats är i minoritet. Men det skulle vara intressant att framöver undersöka huruvida coronapandemin medfört att det sker tätare avstämningar mellan chef och medarbetare kring förväntningar i arbetet numera samt om arbetsgivare i regel förbättrat sin kommunikation i samband med hemarbete.

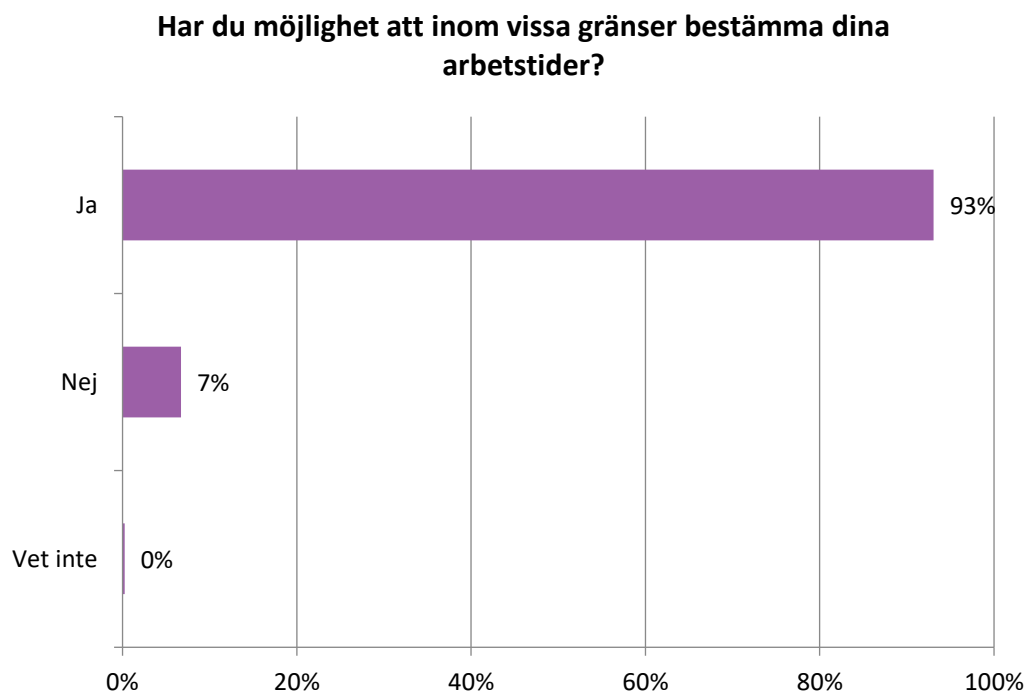
Resultat arbetsmiljöfrågor

Pauser



Att 27 procent svarat att de inte tar pauser under arbetsdagen är verkligen inte bra. För att kunna prestera väl behöver man dels byta arbetsställning dels få lite återhämtning under arbetsdagen. Detta gäller inte minst om man arbetar hemifrån/på distans där arbetsplatsen sällan är ergonomiskt anpassad. Därför är det ändå glädjande att det inte finns någon skillnad i svaren här mellan de som arbetat fysiskt på sin arbetsplats och de som jobbat hemifrån/på distans. När det gäller pauser är "hemmajobbarna" och de som varit fysiskt på sin arbetsplats lika bra, eller lika dåliga beroende på hur man ser på det, på att ta pauser under arbetsdagen.

Inflytande över arbetstider

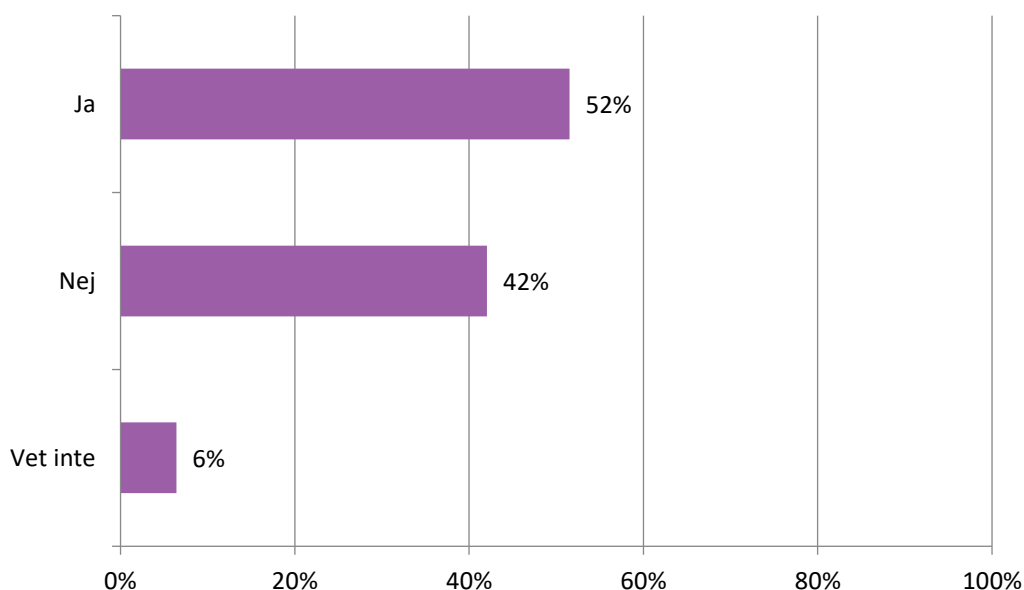


Att de allra flesta av Naturvetarnas medlemmar har möjlighet att inom vissa gränser bestämma sina arbetstider är inte förvånande. Förutom de av förbundets medlemmar som är och måste vara schemalagda, strävar förbundet efter att det ska finnas utrymme för förtroendearbets-tid för medlemmarna. Som sagt, i vissa verksamheter är det självklart att det måste förekomma schemaläggning och mer "uppstyrd" arbetstider av olika anledningar.

Men i majoriteten av de verksamheter som akademiker, och naturvetare i det här specifika fallet, arbetar inom är det möjligt att ha stora friheter i arbetet kring tid och även rum. Alltså, att ha möjlighet att jobba på distans/hemifrån vid behov. När man tittar på resultaten utifrån sektor/bransch ser man också att bland annat regioner och djursjukvården sticker ut, då det är en något större andel medlemmar där som svarat nej på denna fråga. Detta är att vänta sig då dessa medlemmar arbetar på schema i stor utsträckning.

Arbetsbelastning

Innebär ditt arbete en stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra?



Svaren på denna fråga är besvärande, inte minst mot bakgrund av en tidigare fråga som vi redovisat kring att 85 procent anser att arbetet ger dem stora möjligheter att utvecklas. En tolkning är att dessa individer mot denna bakgrund också investerar väldigt mycket tid och energi i sitt arbete. Att mer än hälften svarar att arbetet innebär att man har för mycket att göra är på ett sätt också motsägelsefullt då 9 av 10 också svarat att man vet vad som förväntas av en på jobbet.

Annars finns det ofta en tendens i arbetsmiljöstudier att respondenter kan uppleva en stor arbetsbelastning om det är oklart kring förväntningar och krav. Oklarheten leder ofta till att den upplevda arbetsbelastningen känns övermäktig.

Analysen som Naturvetarna gör kring detta är att en trolig förklaring kan vara att många vet vad som förväntas men att förväntningarna är höga och svåra att uppfylla under ordinarie arbetstid. Allt fler organisationer är slimmade, vilket också gör dem mer sårbara om någon blir sjukskriven. Naturvetarna kan också se att det är allt fler medlemmar som på senare år blivit sjukskrivna på grund av stress och utmattning utifrån en alltför hög arbetsbelastning.

Typen av tjänster/funktioner en del av förklaringen?

En ytterligare förklaring till upplevelsen av hög arbetsbelastning kan vara att många av naturvetarnas medlemmar har centrala och strategiska positioner i verksamheter. Inte sällan har medlemmarna spetskompetens inom en viss fråga/ett visst område. Något som stödjer att medlemmarna innehar centrala positioner är dels att en stor

andel (runt en fjärdedel) är disputerade och att arbetslösheten för förbundets medlemmar inte påverkats i särskilt stor utsträckning under coronapandemin¹.

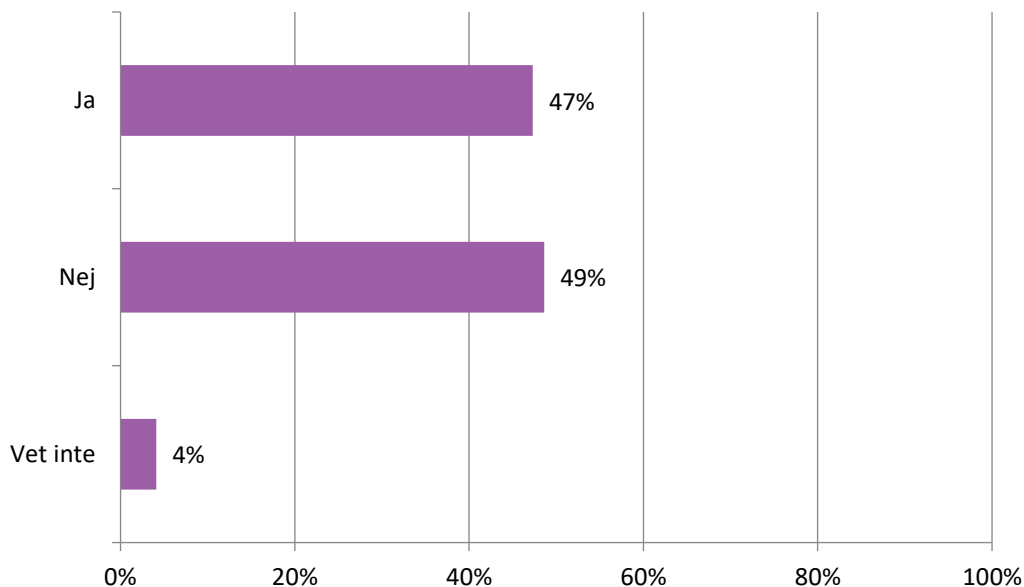
När Naturvetarna analyserat arbetslöshetsstatistiken tidigare har just de tjänster och funktioner som många medlemmar innehar, centrala för många verksamheter och inte sällan på strategisk nivå, lyfts fram som en förklaringsvariabel. De som innehar sådana funktioner är inte de första att varslas även när det är tuffare tider för de verksamheter de arbetar inom. Att arbeta i expertroller/på strategiska positioner ökar också med antalet år som man studerat vid högskolan, varför andelen disputerade i förbundet får ett genomslag ur denna aspekt i de tjänster som medlemmarna innehar.

Men med ett större ansvar - vilket många naturvetare således verkar ha i arbetslivet inte bara de på centrala/strategiska positioner och inte bara de som är disputerade - kommer också ett tyngre ok på axlarna och en större arbetsbelastning.

När en hög arbetsbelastning kombineras med lite kontroll och inflytande på jobbet ökar som sagt risken för negativ stress. Men en hög arbetsbelastning behöver inte per definition alltid vara något negativt, utan det finns en hel del individer som gärna har en hög arbetsbelastning även om det självfallet är väldigt få som finner något positivt i att ha alldeles för mycket på sitt bord.

Fysiska besvär till följd av arbetet

Har du under de senaste 12 månaderna haft fysiska besvär som du kopplar till ditt arbete?



¹ Endast 2,2 procent av förbundets medlemmar var utanför arbetsmarknaden när enkäten gick ut i april 2021 jämfört med 9,4 procent på arbetsmarknaden i stort. Naturvetarnas medlemmars arbetslöshet har också legat runt 2,2 – 2,3 procent under hela pandemin.

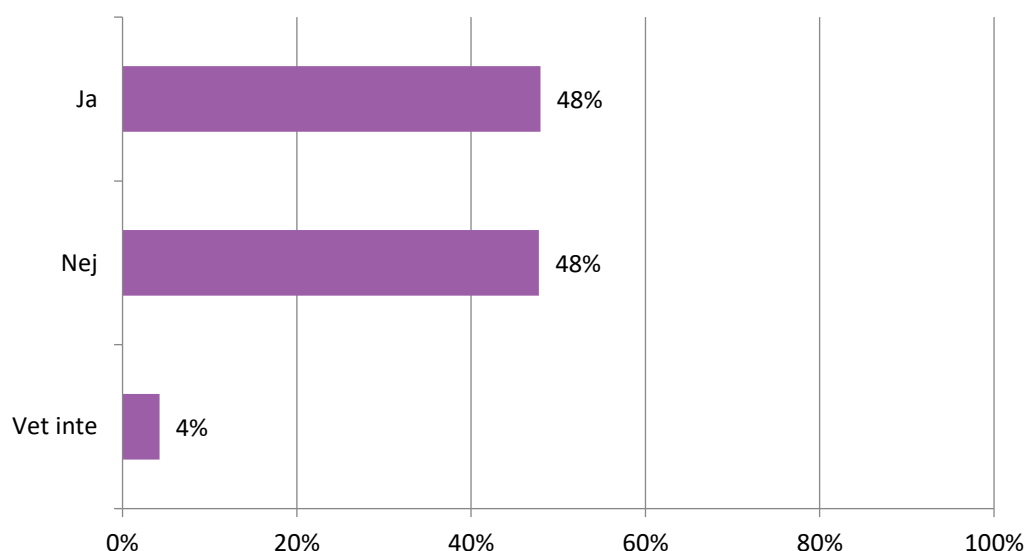
Att uppemot hälften av respondenterna uppger att de har haft fysiska besvär de senaste 12 månaderna som de kopplar till arbetet är problematiskt. Initialt tänker man nog att detta också kan vara kopplat till att det är en stor andel av respondenterna som har arbetat hemifrån under coronapandemin. Men vid en närmare anblick och nedbrytning kring detta, ser man att 54 procent av de som arbetat på sin arbetsplats kontinuerligt under pandemin svarat att de haft fysiska besvär. Motsvarande siffra för de som arbetat hemifrån hela eller viss del av tiden är 46 procent.

Det som är värt att ha i åtanke i detta sammanhang är dock att endast cirka 1 av 10 av Naturvetarnas medlemmar uppgivit att de inte haft möjlighet att arbeta hemifrån alls under pandemin. Därför slår också de som arbetat hemifrån/på distans igenom i siffrorna i diagrammet ovan, då de utgör en stor majoritet av respondenterna.

Här fanns en förväntan att det skulle skilja sig mellan de som varit på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna och de som arbetat hemifrån hel eller viss del av tiden, men inte på detta sätt. Snarare var förväntan att det var de som sitter i sitt hemmakontor som skulle ha svarat ja på denna fråga, att de upplevt fysiska besvär under det senaste året, i högre utsträckning. Men oavsett var arbetsplatsen varit är det som sagt problematiskt att så pass många av förbundets medlemmar upplevt fysiska besvär kopplat till arbetet.

Psykosociala besvär till följd av arbetet

Har du under de senaste 12 månaderna haft psykosociala besvär (t.ex. ångest, oro, nedstämdhet) som du kopplar ditt arbete?



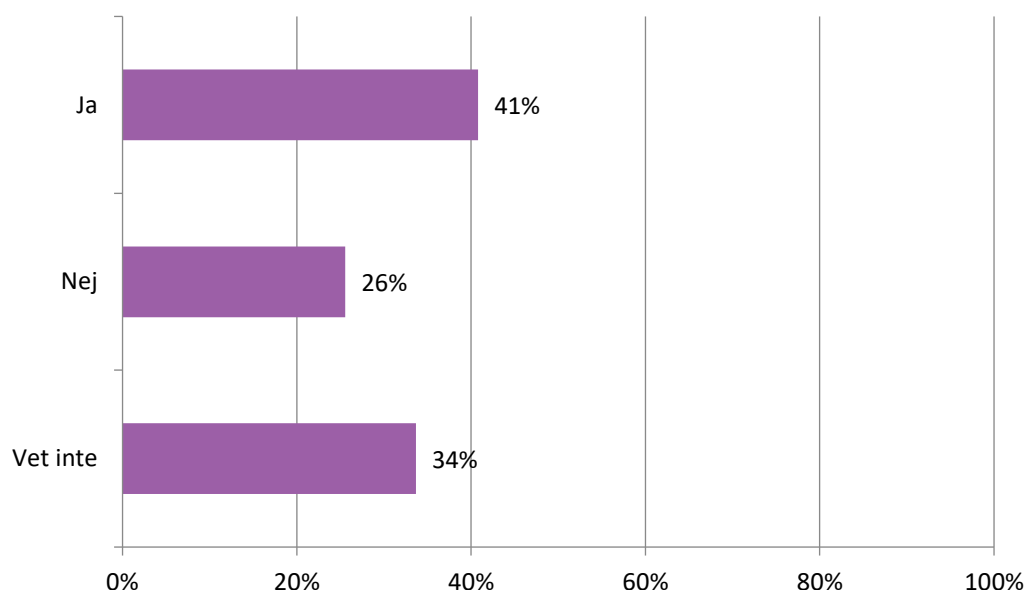
Även när det gäller huruvida man upplevt psykosociala besvär som man kopplar till arbetet är siffrorna en väldigt dystert läsning. 48 procent har alltså svarat ja på denna fråga. Inte heller här är det de som arbetat hemma som speciellt skiljer ut sig, utan de

som varit fysiskt på sin arbetsplats. Även här är dock skillnaden väldigt liten och då det är så få som arbetat på sin arbetsplats är inte underlaget kring denna grupp särskilt ”stabilt”.

Men även här var förväntan, utifrån andra undersökningar som genomförts under året kring hemarbete, att de som arbetat hemifrån skulle sticka ut i negativ bemärkelse kring psykosociala besvär. På ett sätt kan man också säga att en sådan här fråga snuddar vid att försöka fånga in vissa aspekter kring den kognitiva arbetsmiljön, om än på en väldigt basal nivå. Då den kognitiva arbetsmiljön egentligen snarare handlar om informationsflöden, störningsmoment och brist på struktur. En reaktion på en bristfällig kognitiv arbetsmiljö kan dock vara att man upplever stress och psykosociala besvär.²

Arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Anser du att det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) sköts på ett bra sätt av din arbetsgivare?



Redan när denna fråga ställdes i enkäten insåg vi att det nog skulle bli en väldigt stor andel som svarade ”vet inte”. Men förbundet ville också synliggöra att de flesta medlemmar dessvärre har dålig koll på det systematiska arbetsmiljöarbetet runtom på arbetsplatser i Sverige. Svaren i denna aspekt skiljer sig åt ganska mycket mellan de som arbetat hemifrån och de som varit fysiskt på sin arbetsplats de senaste 12 månaderna. 27 procent av de som arbetat på sin arbetsplats svarade ja jämfört med 45 procent av de som arbetat hemifrån.

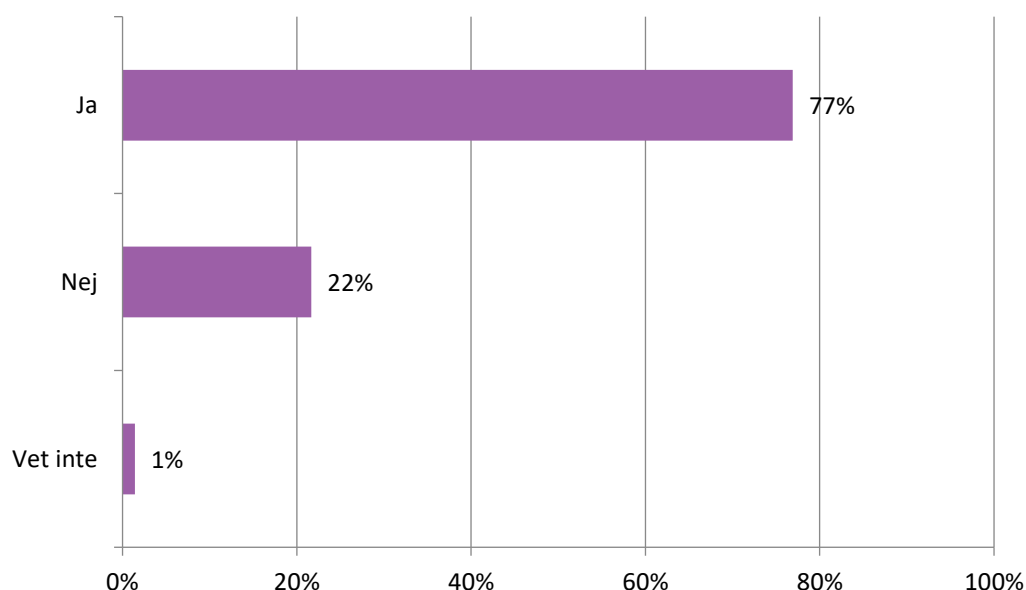
² [Risiker och åtgärder vid ohälsosam kognitiv arbetsbelastning - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](https://www.arbetsmiljoverket.se/om-arbetsmiljoverket/om-och-for-arbetsmiljoverket/riser-och-atgarder-vid-ohalsosam-kognitiv-arbetsbelastning)

Detta tolkar vi som att en tes som vi lyfte tidigare i rapporten faktiskt kan stämma, det vill säga att arbetsgivare där hemarbete har förekommit har förbättrat sin kommunikation i regel. Att arbetsgivaren för de som arbetat på distans upplevs sköta SAM på ett bättre sätt är troligtvis för att dialogen varit djupare kring dessa frågor jämfört de som varit fysiskt på sin arbetsplats. Men även 45 procent som svarar ja på en sådan här fråga, som är fallet för de som arbetat på distans, är även det en väldigt låg andel.

Precis som regeringen identifierat i sin arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025 är det centralt att SAM fungerar på ett bra sätt. Det är alltid lätt som fackförbund att peka finger mot arbetsgivare och kräva skärpning men just i det här fallet är det tydligt att arbetsgivare måste göra mer, mycket mer. Naturvetarna ser fram emot att dialogen med arbetsgivarorganisationer fördjupas och inte minst att man även går in på frågor kring vad en större flexibilitet i arbetslivet kan innebära för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Arbetet i dessa delar måste vässas ordentligt framöver.

Möjlighet att stänga av jobbet på fritiden

Händer det att du inte kan koppla av tankarna från arbetet när du är ledig?



När det gäller möjligheten att kunna arbeta mer fritt i tid och rum i dagens arbetsliv pratar man ofta i arbetsmiljöforskningen om att det finns segmenterare och integrerare. Segmenterare gillar att ha en tydlig distinktion mellan arbets- och privatliv medan en integrerare är mer ok att med att ha flytande gränser och till exempel svara på mejl under semestern. När det gäller segmenterare och integrerare, så sticker de som arbetat hemifrån ut på ett negativt sätt i resultaten på ovanstående fråga. 8 av 10 som arbetat hemifrån har svarat ja, att det händer att man inte kan koppla av tankarna från arbetet när man är ledig, jämfört med 6 av 10 av de som

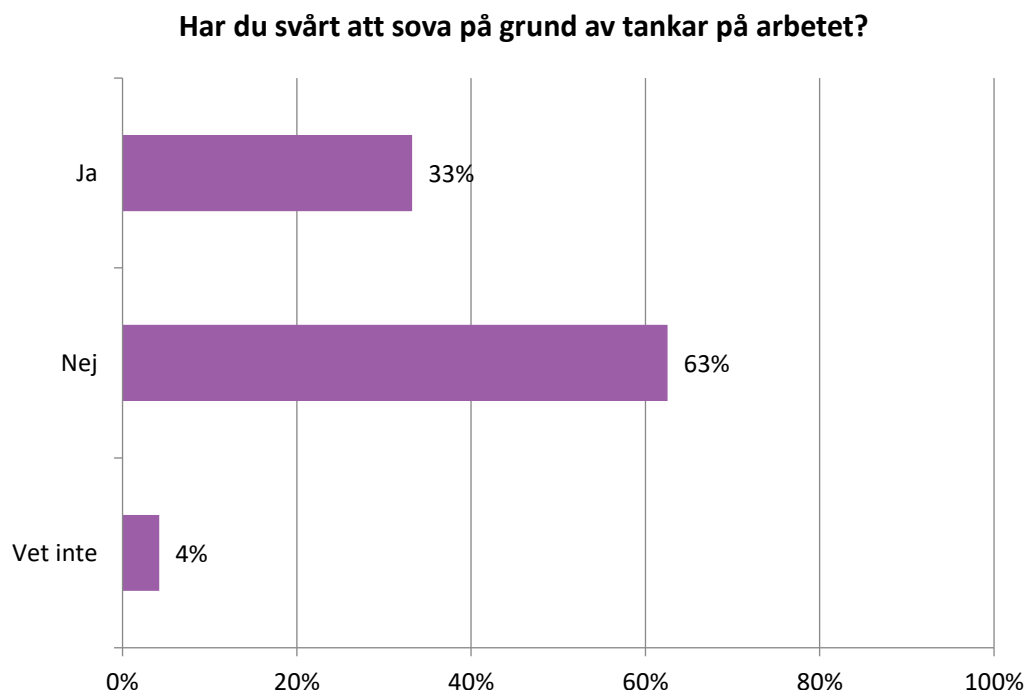
arbetat fysiskt på sin arbetsplats. Resultatet som helhet som redovisas i diagrammet ovan, att 77 procent svarat ja, är problematiskt.

Att de som arbetar på distans skulle sticka ut i negativ bemärkelse var förväntat, utifrån tidigare studier kring vad som kan hända när gränserna mellan tid och rum flyter ihop kring arbets- och privatliv. Men det sammantagna resultatet samt resultatet för de som arbetat hemifrån var tydligare än vad vi hade förväntat. Att man hittar strategier för att kunna hantera detta, inte minst segmenterna, är väldigt viktig om vi framöver postcorona ska ha ett än mer flexibelt arbetsliv gällande distans-/hemarbete med mera.

Begreppet kognitiv arbetsmiljö, som vi nämnt tidigare i studien, kan i viss mån även kopplas till behovet för hjärnan att koppla av och släppa tankar på jobbet. Då det kan finnas en risk för att stress och utbrändhet ökar när man inte kan släppa tankar på jobbet och slappna av privat, för att uppnå en god återhämtning.

I regeringens arbetsmiljöstrategi 2021 – 2025 skriver man följande kring den kognitiva arbetsmiljön: *”Den kognitiva arbetsmiljön, det vill säga hur hjärnan påverkas under arbetsdagen, spelar en allt större roll i arbetslivet. Frågor om den kognitiva arbetsmiljön och digital arbetsmiljö behöver belysas i arbetsmiljöarbetet. Regeringen är även angelägen om att arbetsmiljömyndigheterna arbetar med dessa frågor framöver.”* Naturvetarna delar regeringens slutsatser kring denna fråga och tror att det är väldigt viktigt att mer arbetsmiljöforskning tas fram på detta område, inte minst utifrån det alltmer flexibla arbetslivet nu och framöver.

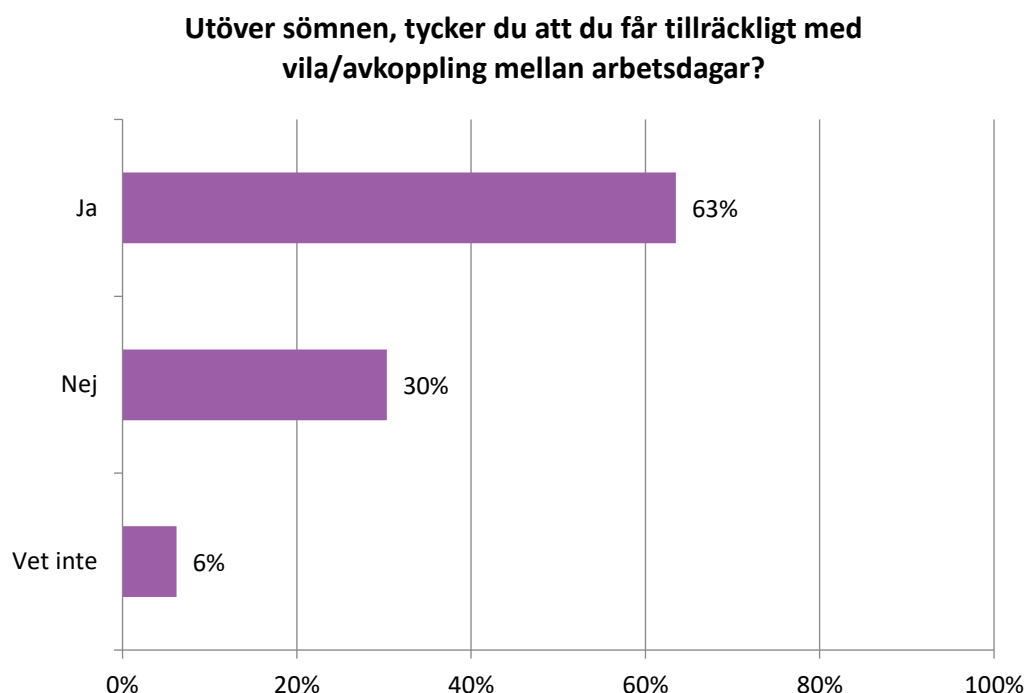
Sömnpromblem till följd av jobbet



På denna fråga finns det inga skillnader mellan de som arbetat hemifrån och de som varit på sin arbetsplats. Men att det är en tredjedel som har svårt att sova på grund av tankar på arbetet är självfallet inte bra. Vi har redan varit inne tidigare i denna rapport på att det i vissa fall kan vara såväl en välsignelse som en förbannelse att ha centrala/strategiska positioner och arbetsuppgifter som man finner oerhört intressanta. Fördelen är att man tycker att arbetet är väldigt givande, nackdelen är att man ofta kan fästa en väldigt stor vikt vid arbetet.

Att ha sömnproblem kopplat till jobbet är något som man definitivt bör försöka undvika, då återhämtning är centralt för att inte arbeta sig sjuk över tid, och ingen vinner på att medarbetare bränner ut sig på detta sätt. Det blir en ond nedåtgående spiral som i värsta fall kan leda till att man bränner ut sig och går in i väggen.

Återhämtning mellan arbetsdagarna



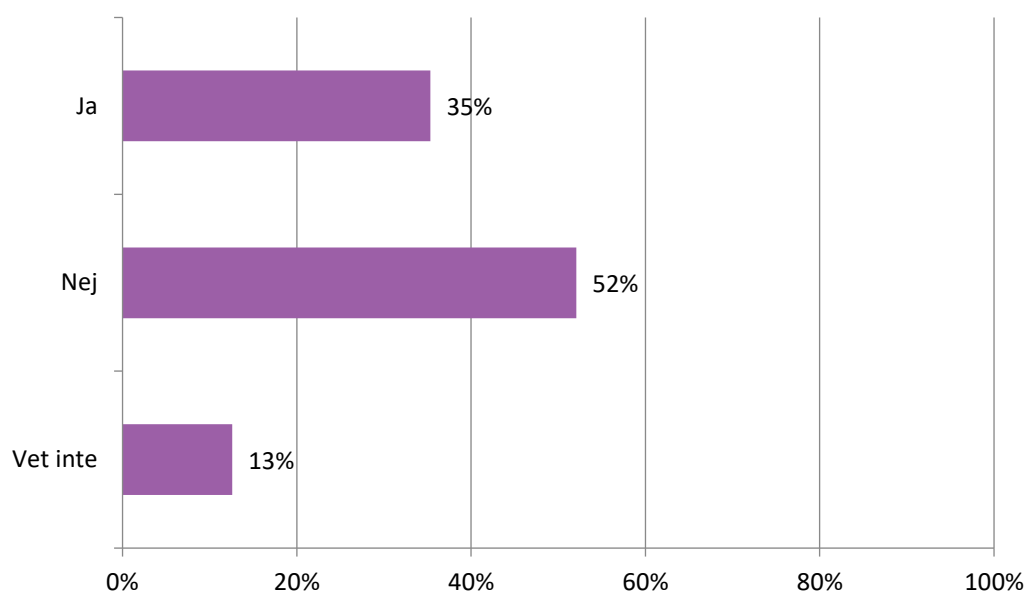
I denna fråga är vi återigen tillbaka till att det är de som arbetat hemifrån som driver resultaten, positivt denna gång. 65 procent av dessa har nämligen svarat ja på denna fråga jämfört med 55 procent av de som arbetat fysiskt på sin arbetsplats. Som vi återkommit till vid flera tillfällen utgör de som inte arbetat hemifrån en minoritet i studien och det är svårt att dra alltför definitiva slutsatser utifrån dessa jämförelser.

Det man kan säga är däremot att de som arbetat hemifrån troligtvis kan ha upplevt en större vila/avkoppling mellan arbetsdagarna då pendlingstider skärs, privatlivet finns tillgängligt "på direkten" efter arbetsdagen på ett annat sätt, man kanske kan sova en liten stund extra på morgonen med mera. Trots allt detta är det sammantagna resultatet problematiskt. Att det är 30 procent, troligen en stor andel av de som även

uppgivit att de har svårt att sova på grund av jobbet, som svarar att de inte får tillräcklig återhämtning mellan arbetsdagarna är illavarslande.

Innebär arbetet risk för hälsan på längre sikt

Tror du att det finns skäl att oroa sig för att ditt nuvarande arbete på sikt innebär risker för din hälsa?



Här är det återigen en väldigt stor skillnad mellan de som arbetat hemifrån och de som inte gjort detta. Mer än hälften av de som arbetat fysiskt på sin arbetsplats har svarat att det finns skäl att oroa sig för att arbetet på sikt innebär risker för hälsan. Det blir dock svårt att tyda exakt hur man tolkat denna fråga, då många av de som varit fysiskt på sin arbetsplats arbetat mitt i en pandemi i hälso- och sjukvården och kan ha sett denna aspekt i hur frågan ställts (alltså, risken att faktiskt smittas av covid-19).

När det gäller de som arbetat hemifrån har 33 procent svarat ja på frågan. Att det sammantaget är mer än en tredjedel av förbundets medlemmar som svarat att det nuvarande arbetet på sikt kan innebära risker för hälsan är smått chockerande att ta del av. Akademikers arbetsliv lyfts ofta fram i positiva ordalag jämfört med många andra grupper på arbetsmarknaden.

Det är också sant att akademiker, och naturvetare, i många aspekter har en mycket positiv arbetsmiljö jämfört med andra grupper på arbetsmarknaden. Men när det gäller att arbetet för många av medlemmarna aldrig riktigt lämnar en, på gott och på ont, är det en delvis annan problematik. Resultaten i denna rapport visar att detta är ett tveeggat svärd för naturvetare. Man drivs av att ha viktiga arbetsuppgifter och få ta ett stort ansvar i arbetet samtidigt kan detta driv ibland gå ut över hur man förhåller sig till sitt arbete samt det allmänna välbefinnandet.

Avslutning

Naturvetarna har på senare år börjat att erbjuda föreläsningar och seminarier kring personlig hållbarhet, för att medlemmarna ska hitta metoder för att kunna balansera detta på ett bra sätt. Utifrån resultaten i denna studie är detta något som förbundet bör fortsätta med och vidareutveckla. Förutom detta bör Naturvetarna, och andra fackförbund för akademiker, som sagt vara uppmärksamma på att parera de möjliga negativa aspekterna av en ökad flexibilitet i arbetslivet framöver.

ⁱ Naturvetarna har under 2021 släppt rapporten Hemarbete 2021 där man kan fördjupa sig lite i ett par olika analyser/fördjupningar kring integrerare och segmenterare.

Naturvetarnas remissvar avseende *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus* (SOU 2022:45)

Bakgrund

Saco har fått möjlighet att yttra sig över statens offentliga utredning *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*, SOU 2022:45. Utredningen innehåller tre delar.

I den första delen analyserar utredaren förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen (1977:1160), nedan AML, till att gälla även situationer där arbetsgivaren inte själv har rådighet över arbetsstället men där det kan finnas någon annan aktör som har möjlighet att påverka arbetsmiljön på ett sådant sätt att den aktören kan ges ett arbetsmiljöansvar. Utredarna har haft så kallat plattformsarbete i åtanke¹ och har beaktat Saco:s rapport *Varför gigger akademiker* (2021), varigenom Saco uttryckt att arbetsmiljöansvaret för digitala plattformar måste ses över och fler kunskapsintensiva digitala plattformar måste omfattas av Arbetsmiljöverkets tillsynsinsatser.

Den andra delen innehåller utredarens ställningstaganden till om det ska vara möjligt för Arbetsmiljöverket att föreskriva om sanktionsavgift för vissa överträdelser som är meddelade med stöd av bemyndiganden i 4 kap. 10 § AML, nämligen sanktionsavgifter kopplade till föreskrifter om social och organisatorisk arbetsmiljö. Utgångspunkten är att de organisatoriska och sociala faktorerna i arbetsmiljön är en av de främsta orsakerna till kvinnors arbetsrelaterade ohälsa och att den typen av ohälsa ökar.

Utredningens tredje del innehåller analyser och förslag om hur AML kan förtydligas så att arbetsgivare i högre utsträckning än idag använder företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Om Naturvetarna

Naturvetarna ingår i Saco och är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 34 000 medlemmar är utbildade inom livsvetenskaperna, de fysiska vetenskaperna, matematik och IT. Medlemmarna finns på arbetsmarknadens alla sektorer och många arbetar inom life science, miljö, lant- och skogsbruk. Av Naturvetarnas Arbetsmiljörapport från 2021, se [bilaga 1](#), framgår bland annat att 48 procent av respondenterna under de senaste tolv månaderna haft psykosociala besvär (t.ex. ångest, oro, nedstämdhet) kopplat till arbetet. Det framgår också att 26 procent av respondenterna anser att arbetsgivaren inte sköter det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett bra sätt.

¹ SOU 2022:45 s. 36 ff.

Naturvetarnas synpunkter

3.8.2 Ett utvidgat rådighetsansvar

Utredningens förslag: Bland annat att två nya paragrafer införs i arbetsmiljölagen 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. De nya bestämmelserna innebär att den som anlitar en fysisk eller juridisk person för att utföra arbete i sin verksamhet, utan att anställa eller hyra in den som utför arbetet, och har det huvudsakliga inflytandet över arbetsmiljön, ska vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete.

Arbetsmiljölagen är endast tillämplig på arbete som utförs i Sverige och det är inte möjligt att föreslå arbetsmiljöregler som gäller utanför landets gränser.²

Naturvetarna tillstyrker utredningens förslag. För Naturvetarnas medlemmar kommer frågan om förslagets territoriella tillämplighet få stor betydelse eftersom Naturvetarna bedömer att tjänster som utförs av akademiker genom s.k. kunskapsintensiva plattformar³ många gånger är digitala. Att förslagets territoriella tillämplighet för digitala tjänster inte är helt klart och behöver utvecklas genom praxis⁴ innebär att det kan finnas en risk för kringgående av lagstiftningen i situationer då både arbetsgivaren – exempelvis i form av en kunskapsintensiv plattform – och uppdragsgivaren befinner sig i utlandet, medan arbetstagaren permanent befinner sig i och utför digitalt arbete i Sverige. Naturvetarna avser att följa utvecklingen noggrant samt efterlyser analyser av möjligheter till internationella samarbeten som tar sikte på sådana och dylika situationer.

4. Sanktionsavgifter på fler områden

Utredningens förslag: Att det ska vara möjligt för Arbetsmiljöverket att föreskriva om sanktionsavgift för överträdelse av vissa föreskrifter som är meddelade med stöd av bemyndigandet i 4 kap. 10 § AML. Att en föreskrift är processinriktad, såsom AFS 2001:1 behöver inte utgöra ett hinder för att föreskriften förenas med sanktionsavgift. Att vissa delar av AFS 2001:1 enligt föreskrifternas nuvarande lydelse inte lämpliga att förenas med sanktionsavgift.⁵

Naturvetarna tillstyrker utredningens förslag och instämmer med utredarens övergripande mål att stärka skyddet mot arbetsrelaterad ohälsa på grund av organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Naturvetarna delar också utredarens bild av behovet att stärka nämnda skydd för kvinnor i kvinnodominerade branscher. Likt utredaren anser Naturvetarna att det är nödvändigt att ge Arbetsmiljöverket möjligheten att koppla sanktionsavgifter till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö och tillstyrker utredningens förslag att ändra 8 kap. 5 § AML så att Arbetsmiljöverkets bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter utökas genom att myndigheten får möjligheter att koppla

² SOU 2022:45 s. 177.

³ Begreppet används av Saco i *Varför gigar akademiker*, Saco, 2021, s. 19.

⁴ SOU 2022:45 s. 177.

⁵ SOU 2022: 45 s. 238.

föreskrifterna till sanktionsavgifter oavsett om det är fråga om dokumentationskrav eller annat krav.

Naturvetarna vill emellertid peka på risker vad gäller genomförbarheten med den föreslagna lagändringen. Naturvetarna, som är ett förbund som organiserar medlemmar i alla arbetsmarknadens sektorer, ser att det finns stora, branschspecifika skillnader i fråga om organisatorisk och social arbetsmiljö och att dessa kan variera över tid och rum. Denna "rörliga" egenskap hos den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, som får förmodas bero på att dess egenskaper styrs av mellanmänniska relationer, skiljer den från den fysiska arbetsmiljön, vilket gör den senare mer mätbar och kanske greppbar ur ett tillsynsperspektiv.

Även om omständigheten att en föreskrift är processororienterad inte behöver utgöra ett hinder för att föreskriften förenas med sanktionsavgift, vilket utredaren mycket riktigt konstaterar⁶, behöver lagstiftaren försäkra sig om att myndigheten som har föreskriftsrätt av lagstiftaren är försedd med de verktyg som krävs för att sanktionsavgifterna ska vara träffsäkra. Likt utredaren anser Naturvetarna att utredningen *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området*⁷ kan ge vägledning om vilka tillämpningssvårigheter som kan göra sig gällande. Diskrimineringsombudsmannen har uttryckt följande gällande regleringen om aktiva åtgärder i 3 kap. diskrimineringslagen (2008:567), DL:

DO har framfört till utredningen att det också ur ett tillsynsperspektiv är svårt att ställa krav på att arbetet ska utföras på ett visst sätt eller med en viss kvalitet, eftersom bestämmelserna är generellt utformade och inte konkretiserade. Det kan sammanfattas med att DO bedömer att de kan ställa krav på att tillsynsobjektet ska arbeta med aktiva åtgärder men i stora delar inte hur det ska utföras. Enligt DO:s uppgifter till utredningen leder bestämmelsernas utformning till svårigheter att kunna vända sig till Nämnden mot diskriminering. Sanktionen vitesföreläggande kan då i praktiken inte användas.⁸

Regleringen om aktiva åtgärder i 3 kap. DL har till sin utformning och sitt innehåll stora likheter med bestämmelserna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Därmed kan Arbetsmiljöverket stöta på situationer som liknar dem som Diskrimineringsombudsmannen beskriver vad gäller möjligheten att ställa krav på att systematiskt arbetsmiljöarbete ska ske, men inte *hur* arbetet ska utföras. Det kan i sin tur leda till svårighet att använda sig av de sanktioner som står till buds.

Naturvetarna ser i sammanhanget behov av att lyfta frågan om innebörden av tillämpligheten av Europakonventionen⁹, nedan EKMR, och efterlyser en mer djupgående analys av konsekvenserna av konventionens tillämplighet.¹⁰ Artikel 7 EKMR stadgar legalitetsprincipen och vid gränsdragningen gentemot disciplinära förseelser som faller

⁶ Ibid.

⁷ SOU 2020:79.

⁸ SOU 2020:79 s. 154.

⁹ Europeiska konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna, inkluderat de ändringar som gjorts genom protokoll nr 15 (CETS nr 213) från dagen för dess ikraftträdande den 1 augusti 2021 och protokoll nr 14 (CETS nr 194) från dagen för dess ikraftträdande den 1 juni 2010

¹⁰ EKMR:s tillämplighet konstateras av utredaren SOU 2022:45 s. 221ff.

utanför artikelns tillämpning har Europadomstolen utgått från att begreppet "brott" i artikel 7 tolkas på samma sätt som i artikel 6, alltså autonomt.¹¹ Det torde innebära att sanktionsavgifter enligt AML som omfattas av artikel 6 EKMR också omfattas av artikel 7 EKMR.¹²

Legalitetsprincipen är givetvis en grundläggande princip som framgår direkt av den svenska rättsordningen.¹³ Den förutsätter en möjlighet att identifiera normer, en formell normhierarki och också en hierarki mellan rättsordningar, för att kunna uppfylla kravet på förutsebarhet.¹⁴ Det kvarstår visserligen utrymme för tolkning av författningar som omfattas av tillämpningen av artikel 7 EKMR. Kravet på att lagen ska vara tydlig kan ofta inte innebära mera än att en person genom att rådfråga någon som är juridiskt kunnig ska kunna få reda på om hen genom att företa en viss handling riskerar att komma i konflikt med lagen.¹⁵

Utredaren anser att det bör vara Arbetsmiljöverket som tar ställning till vilka närmare kriterier som avgör om sanktionsavgifter kan tas ut.¹⁶ Arbetsmiljöverket har sedan tidigare tagit fram kriterier för sanktionsavgifter som utredaren hänvisar till.¹⁷ Utredaren uppger också exempel på typer av föreskrifter som bedöms enkla att konstatera överträdelse av och som därmed är lämpliga att förena med sanktionsavgift. Exemplet avser dock en föreskrift som berör ett annat område av fysisk karaktär, AFS 2020:1 om arbetsplatsens utformning. Avseende gällande föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2001:1, anser sig utredaren förhindrad att göra en närmare bedömning eftersom en lag inte ska hänvisa till författning på lägre nivå.¹⁸

Enligt utredaren bör det nya bemyndigandet i 4 kap. 10 § AML utformas i linje med hur befintliga bemyndiganden har utformats.¹⁹ Eftersom andra nu gällande bemyndiganden i AML²⁰ som avser sanktionsavgifter inte innehåller några närmare kriterier anser utredaren att den föreslagna ändringen i 4 kap. 10 § AML inte heller ska göra det.

Utredaren har vidare redogjort för vilka bestämmelser som *inte* lämpar sig för sanktionsavgift i AFS 2001:1, nämligen 1–4 §§, 6 § andra stycket 7 §, 9 § och 12 §. Genom redogörelsen lämnas motsatsvis uppfattningen att övriga bestämmelser i AFS 2001:1 i vart fall inte kan uteslutas från lämpligheten att förenas med sanktionsavgift. Vidare framgår att utredningen har gjort en granskning av AF 2001:1 och AFS 2015:4, och kommit fram till att

¹¹ Se Engel m.fl. mot Nederländerna, dom den 8 juni 1976, Öztürk mot Tyskland, dom den 21 februari 1984.

¹² Danelius, Hans, Mänskliga rättigheter i europeisk praxis. En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, Nordstedts juridik, JUNO Version 5, 2015, s. 355.

¹³ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform 1 kap. 1 § tredje stycket och 2 kap. 10 § samt förvaltningslag (2017:900) 5 § första stycket.

¹⁴ Lebeck, Carl, Legalitetsprincipen i förvaltningsrätten, JUNO Version 1, 2018 s. 59.

¹⁵ Danelius, Hans, Mänskliga rättigheter i europeisk praxis. En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna, Nordstedts juridik, JUNO Version 5, 2015, s. 361.

¹⁶ SOU 2022:45 s. 262.

¹⁷ Arbetsmiljöverket, Kriterier för sanktionsavgifter, Projektrapport Ju 2012/100 304, 2013-01-21 s. 4.

¹⁸ SOU 2022:45 s. 258.

¹⁹ SOU. 2022:45 s. 262.

²⁰ 4 kap. 1–8 §§ AML.

föreskrifterna i stort skulle behöva omarbetas, till exempel genom att ta bort alltför vaga begrepp eller omformulera dem, för att bli lämpliga för sanktionsavgift. Enligt utredningen bör Arbetsmiljöverket se över om det är möjligt att, i samråd med bland annat arbetsmarknadens parter, formulera så pass tydliga regler inom dessa områden att de kan knytas till sanktionsavgift.

Naturvetarna instämmer i behovet att koppla in arbetsmarknadens parter, då vi kan bidra med viktig erfarenhet och kunskap i förhållande till våra medlemskollektiv, men efterfrågar konkretisering av hur detta samråd ska gå till.

Naturvetarna konstaterar att det saknas en analys av huruvida det föreslagna bemyndigandet i 4 kap. 10 § AML är tillräckligt preciserat givet kravet på identifierbarhet som legalitetsprincipen förutsätter (se ovan) och om åtaganden som följer av EKMR är uppfyllda. Givet att sanktionsavgifter ur ett Europarättsligt perspektiv kan liknas vid straffrättsliga sanktioner²¹ är det av stor betydelse att ett lagförslag som utvidgar en myndighets möjlighet att utfärda sanktionsavgifter beaktar alla delar av legalitetsprincipens krav på förutsägbarhet och rättssäkerhet. Detta gäller särskilt när det handlar om organisatorisk och social arbetsmiljö på grund av dess ovannämnda "rörliga" karaktär. Risken är annars att Arbetsmiljöverket, likt Diskrimineringsombudsmannen, anser att förutsättningarna för att besluta om sanktionsavgifter är för otydliga, vilket i sin tur får innebörden att sanktionen brister i rättssäkerhet och därmed blir svår att tillämpa.

5.5.1 En ökad tydlighet att bedöma behovet att anlita företagshälsovård i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Utredningens förslag: Att det i 3 kap. 2 a § AML ska införas ett förtydligande av att arbetsgivaren ska bedöma behovet av att anlita företagshälsovård inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och att bestämmelsen ska hänvisa till 3 kap. 2 c § AML för att upplysa om arbetsgivarens ansvar att se till att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Att det tillsammans med förslaget om nytt bemyndigande i 8 kap. 5 § AML då skapas möjligheter för Arbetsmiljöverket att föreskriva om sanktionsavgifter kopplade till föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete vad gäller just företagshälsovård.

Naturvetarna tillstyrker utredningens förslag och bedömer att det är väl avvägt att det av lagtexten framgår vilka skyldigheter arbetsgivare har i fråga om att bedöma behovet av företagshälsovård inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Naturvetarna vill emellertid även i detta sammanhang peka på behovet av att mer ingående analysera rättsläget utifrån tillämpligheten av EKMR för att ge Arbetsmiljöverket bättre förutsättningar att utforma, anta och tillämpa föreskrifter som är både träffsäkra och rättssäkra.

Behovet gör sig särskilt gällande för det aktuella förslaget eftersom krav som kan tolkas som att arbetsgivare behöver ådra sig kostnader för företagshälsovård för att undkomma sanktionsavgift får anses utgöra stora ingrepp från det allmänna i förhållande till enskilda. Generellt gäller att ju mer ingripande tvångshandlingar från det allmänna sida är, desto

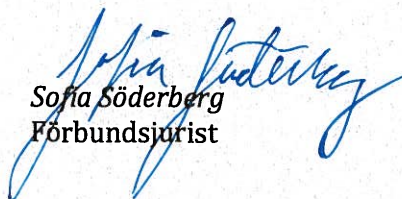
²¹ Se exempelvis Weber mot Schweiz, dom den 22 maj 1990.

större är också kraven på preciserat rättsligt stöd.²² Kravet på preciserat rättsligt stöd framgår av Högsta förvaltningsdomstolens avgörande rörande ett av Arbetsmiljöverket meddelat föreläggande om att ett företag som bedrev hemtjänstverksamhet skulle ombesörja att anställdas arbetskläder var tvättade.²³ Högsta förvaltningsdomstolen accepterade inte att allmänt hållna lagmotiv kunde ligga till grund för detta föreläggande och bedömde att föreläggandet saknade författningsstöd. Detta avgörande kan användas som ledning för hur preciserad en författning som innebär att en föreskrift förenas med sanktionsavgift behöver vara.

NATURVETARNA



Patriq Fagerstedt
T.f. förbundsdirektör tillika förbundsordförande



Sofia Söderberg
Förbundsjurist

²² Lebeck, Carl, Legalitetsprincipen i förvaltningsrätten, JUNO Version 1, 2018, s. 260.

²³ HFD 2016 ref. 46 meddelad av Högsta förvaltningsdomstolen den 13 juni 2016.

14 november 2022

Saco

Yttrande över Yttrande över Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus SOU2022:45

Lärarförbundet har fått möjlighet att yttra sig till Saco angående *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus SOU2022:45* och väljer att yttra sig över delar av utredningens förslag.

Sammanfattning av Lärarförbundets synpunkter

Förslaget om ett utvidgat rådighetsansvar

Lärarförbundet välkomnar och ställer sig positivt till förslaget om utvidgat rådighetsansvar, som innebär att de av våra medlemmar som arbetar under dessa förhållanden, också nu föreslås omfattas av arbetsmiljölagens regler.

Sanktionsavgifter

Lärarförbundet anser att AFS 2015:4 är bra och på många sätt ändamålsenliga. Problemet är att de inte följs i tillräckligt hög utsträckning. I syfte att öka regelefterlevnaden avseende AFS 2015:4 och AFS 2001:1 anser båda förbunden att det är av stor vikt att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att omarbета föreskrifterna så att sanktionsavgift är möjlig. I föreskrifterna vill vi lyfta fram §6, §9 och §10 i AFS 2015:4 samt §6, §8 och §11 i AFS 2001:1 som särskilt viktiga.

Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Lärarförbundet är positivt till att företagshälsovården ska kunna användas som en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och ställer oss därmed bakom utredarens förslag om att förtydliga företagshälsovårdens roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

14 november 2022

Lärarförbundets synpunkter

Förslaget om ett utvidgat rådighetsansvar

Lärarförbundet välkomnar och ställer sig positivt till förslaget om utvidgat rådighetsansvar, som innebär att de av våra medlemmar som arbetar under dessa förhållanden, också nu föreslås omfattas av arbetsmiljölagens regler.

Sanktionsavgifter

1990 var lärare ett friskyrke. Sen dess har kraven ökat men stöd och kontroll har inte riktigt hängit med. Det är en utveckling som lärarna delar med hela välfärdssektorn.

Åren 2012-2013 var det flera skyddsombud för Lärarförbundet som begärde arbetsmiljöåtgärder på grund av lärares arbetsbelastning och brist på återhämtning. Många utredningar gjordes både nationellt och lokalt vad som behövde göras och många politiska förslag har lagts för att komma till rätta med detta. Några år senare kom AFS 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö. Den satte fingret på många utav välfärdens arbetsmiljöproblem med arbetsbelastning som en stor del. Med sina processorienterade skrivningar har den varit bra på många sätt men arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver ta nya steg och förtydligas ytterligare. AFS 2015:4 är tätt förknuten med AFS 2001:1 om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp.

Antal intervjuer	3022
Arbetsförhållanden undersöks regelbundet	67 %
Förekomsten av eventuell ohälsosam arbetsbelastning undersöks regelbundet	48 %
Handlingsplaner upprättas	74 %
Handlingsplaner och åtgärder följs upp	56 %
Riskbedömningar genomförs inför planerade förändringar	70 %
Arbetsmiljöpolicy finns	66 %
Mål har antagits för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	41 %
En tydlig uppgiftsfördelning finns rörande arbetsmiljöarbetet	37 %
Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare	77 %
Arbetsmiljöarbetet fungerar som en naturlig del i den övriga verksamheten	40 %
Organisatoriska och sociala arbetsmiljön behandlas i det systematiska arbetsmiljöarbetet	59 %
Arbete med diskrimineringslagens aktiva åtgärder integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet	43 %
Samverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar bra	55 %
Annat:	3 %
Ingen av ovanstående	2 %
Vet ej	3 %

TCO:s skyddsombudsundersökning december 2020. Lärarförbundets skyddsombud.

Endast 48% anser att arbetsbelastningen undersöks. 41% har upprättat mål och 59% av skyddsombuden tycker att OSA behandlas i SAM.

Enligt skyddsombuden arbetar inte SAM med OSA, såsom arbetsbelastning som är en så pass allvarlig fråga.

14 november 2022

Lärarförbundet anser att AFS 2015:4 är bra och författningarna är på många sätt ändamålsenliga. Problemet är att de inte följs i tillräckligt hög utsträckning. I syfte att öka regelefterlevnaden avseende AFS 2015:4 anser förbundet att det är av stor vikt att sanktionsavgifter kopplas till föreskrifterna.

För att ta steg framåt krävs det nya åtgärder. Vi vill lyfta fram några av de paragrafer ur AFS 2015:4 organisatorisk och social arbetsmiljö och AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete som vi tror skulle förbättra arbetsmiljön i skolor.

Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4

”6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.

2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.”

Forskning kring friskfaktorer framhåller ett närvarande och engagerat ledarskap. Då är det av yttersta vikt att ledarskapet får de förutsättningar som krävs för att kunna vara en engagerade och närvarande chef. Med sanktionsavgift på §6 tror förbundet att arbetsgivaren blir än mer angelägen att utbilda de chefer som finns i organisationen.

”9 § Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.”

För att arbetsmiljön ska förbättras krävs också att högre tjänstemän och framförallt politikerna tar sitt arbetsmiljöansvar på ett allvarsamt och ansvarsfullt sätt. Rektorer behöver en trygg och långsiktig resurstilldelning så att de kan bedriva en verksamhet med kvalitet och god arbetsmiljö. Det innebär också att resurser måste avsättas för de arbetsmiljöproblem som har identifierats. Med sanktionsavgift på §9 tror förbundet att arbetsgivaren blir än mer angelägen att stötta de chefer som finns i organisationen. Ansvaret högre upp i organisationen blir också tydligare.

”10 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra,

2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet,

3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur,

4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras, och

5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till vilka befogenheter de har enligt punkterna 1–5.”

Den paragraf vi redan nu använder mycket i arbetsmiljöarbetet utifrån arbetsbelastning är 10§ i AFS 2015:4. Det är fullt möjligt att sanktionsavgift kan göra att detta arbete

14 november 2022

tydligare och ge mer effekt. Dock, tror förbunden, att det som verkligen behöver förändras för att få en förbättring är 6§ och 9§ i AFS 2015:4.

Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1

”6 § Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs. Arbetsgivaren skall också se till att de har tillräckliga kunskaper om

- regler som har betydelse för arbetsmiljön,*
- fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall,*
- åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt*
- arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.*

Det närvarande och engagerade ledarskapet är väldigt viktigt för arbetsplatsens arbetsmiljö. För att kunna verka fullt ut i den andan behöves kunskaper.

”8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.”

§8 kopplat till 9§ i AFS 2015:4 så att det blir tydligare att arbetsgivaren måste undersöka arbetsbelastningen. Det skulle kunna tydligare kopplas sanktionsavgift till om arbetsgivaren inte regelbundet undersöker huruvida det finns ohälsosam arbetsbelastning samt dokumenterar riskbedömningen.

”11 § Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.”

Det systematiska arbetsmiljöarbetet med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna måste stärkas på arbetsplatserna. Det viktigt att cheferna får kunskaper och ges förutsättningar att kunna omsätta kunskaperna i praktik. Med sanktionsavgift på §11 tror förbundet att arbetsgivaren kan hitta var insatser och resurser behöver sättas in och att politikernas yttersta arbetsmiljöansvar blir tydligt.

Lärarförbundet ser att sanktionsavgifter kan kopplas till fler paragrafer i AFS 2001:1 och AFS 2015:4 men utifrån våra undersökningar och vår samlade bedömning tror vi att dessa har bäst effekt. Lärarförbundet stödjer att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta föreskrifterna så att sanktionsmöjlighet finns.

14 november 2022

Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Lärarförbundet har tillsammans med övriga fack i välfärden under våren 2020 inkommit med en hemställan till regeringen om vikten av en förstärkt företagshälsovård. Det finns exempelvis ett behov av stöd i arbete med riskbedömningar i arbetsmiljön.

Företagshälsovårdens rehabiliterande funktion ska fortsatt finnas då den kan vara mycket viktig i exempelvis efter hot och våldssituationer. Lärarförbundet är positivt till att företagshälsovården ska kunna användas som en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och ställer oss därmed bakom utredarens förslag om att förtydliga företagshälsovårdens roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Avslutningsvis välkomnar Lärarförbundet utredningens ambitioner att värna och stärka samverkan utifrån AML 6 kap.

Lärarförbundet



Mathias Åström
Förhandlingschef
Avdelningschef
Professionsavdelningen



Elisabet Mossberg
Ombudsman/Arbetsmiljöexpert
Enheten för avtal och juridik

2022-11-24

Saco
Arbetsmarknadsdepartementet

Birgitta Rydell
birgitta.rydell@akavia.se

Remissvar SOU 2022:45 Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus

Sammanfattning

Arbetsmarknadsdepartementet har genom Saco gett Akavia möjlighet att yttra sig över betänkandet *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45)*. Utredning kommer med förslag på förändringar inom tre områden som behöver ses över: att rådighetsansvaret enligt arbetsmiljölagen ska kunna tillämpas i fler situationer, möjligheter att införa sanktionsavgifter på fler områden inom arbetsmiljöregleringen samt ökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Utredningens förslag

Ett utvidgat rådighetsansvar

Akavia välkomnar att det genom utredningens förslag har gjorts en översyn av rådighetsansvaret kopplat till nya företeelser på arbetsmarknaden. Digitaliseringen innebär nya möjligheter att organisera arbete och därmed finns det behov av att se över regelverken.

För Akavia är arbetet för en god arbetsmiljö en övergripande och mycket viktig fråga. Hög arbetsbelastning och stress är de mest framträdande arbetsmiljöproblemen bland akademiker. Forskning visar att det finns ett tydligt samband mellan dessa förhållanden och psykisk ohälsa. Det ökande antalet sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser är en mycket allvarlig trend som måste brytas.

Digitala arbetsplattformar har skapat nya förhållanden i arbetslivet. Nya tjänster växer fram och efterfrågas i takt med att den tekniska utvecklingen gör det möjligt att använda data av olika slag. Det underlättar matchning av tillfällig arbetskraft med den uppdragsgivare som behöver insatsen. Det ger fler arbetstillfällen och nya växande branscher som är bra för tillväxt och utveckling.

Saco visar i rapporten *Varför gigger akademiker? Drivkrafter, utmaningar och lösningar för akademiker som arbetar via digitala plattformar (2021)* vad denna utveckling kan innebära för akademiker. Flexibiliteten för den enskilde blir stor genom att det ger individen möjligheter att

välja när, var och hur man ska utföra arbetet. För många är det ett sätt att öka sin frihet samtidigt som tryggheten blir mindre än vid en anställning.

Sannolikt kommer denna del av ekonomin att fortsätta att växa och i allt större omfattning innefatta uppgifter som akademiker utför. Fler personer kommer att röra sig mellan anställning och egenföretagande under sin tid som yrkesverksamma.

Akavia ser detta som något positivt så länge individen själv får välja. Därför är det olyckligt om egenföretagande hindras av regler som gör att uppdragsgivare tvekar på grund av risken att ta på sig exempelvis ett långtgående arbetsmiljöansvar. Om egenföretagandet däremot inte är ett frivilligt val, eller om individer anlitas som egenföretagare men i själva verket arbetar under anställningsliknande förhållanden, riskerar de att försättas i en mycket utsatt position. Det är sådana fall som Akavia ser som viktigt att i framtiden kunna undanröja genom utredningens förslag.

En viktig utgångspunkt för Akavia är att plattformsarbete inte bör särregleras utan behandlas inom de befintliga regelsystemen. Däremot kan anpassningar av regler behöva ske för att svara mot nya förhållanden på arbetsmarknaden. Det gäller både arbetsmiljöregler och socialförsäkringar som måste ge trygghet vid sjukdom, föräldraskap och arbetslöshet både för anställda och personer som arbetar uppdragsbaserat. Akavia förslår därför att en samordningsgrupp tillsätts där parterna och staten kan samverka för att skapa rimliga villkor för plattformsekonomin i framtiden.

Akavia tillstyrker i huvudsak utredningens förslag. Den förslagna regleringen ålägger uppdragsgivaren ett ansvar för arbetsmiljön där denne har ett huvudsakligt inflytande, styr uppdraget och därmed de risker som kan uppkomma i uppdraget. När det gäller inhyrd arbetskraft finns redan detta ansvar. Det är rimligt att det ansvaret utökas att även gälla andra typer av uppdrag som liknar anställning på så sätt att uppdragsgivaren kan undvika och förhindra att risker uppstår i arbetet.

Samtidigt kan vi konstatera att många oklarheter fortfarande återstår. Utredningen skriver på sidan 175 om gränsdragningsproblem som återstår och att många typer av uppdragstagare faller utanför de regelförändringar som utredningen föreslår. Vi kan se att detta skulle kunna gälla till exempel egenföretagare som producerar kvalificerade tjänster inom kommunikation, juridik eller ekonomi, som har valt denna form för sitt arbete och som får uppdrag via plattformar eller på mer traditionella sätt. Det saknas ett tydligt resonemang från utredningens sida där exempel hade kunnat lyftas fram och därmed tydliggöra hur rådighetsansvaret i sådana situationer ska tolkas.

Sanktionsavgifter på fler områden

Bland akademiker är hög arbetsbelastning och stress de vanligaste bristerna i arbetsmiljön. Sjukskrivningar med psykiatriska diagnoser ökar i gruppen, och det är framför allt kvinnor som drabbas.

Akavia instämmer i 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.

Sanktionsmöjligheter finns sedan tidigare i forskrifter som reglerar arbetsmiljön på framför allt manligt dominerade områden på arbetsmarknaden. Utredningen har gjort en gedigen och intressant genomgång av föreskrifterna och hur möjligheterna till sanktioner bör kunna vidgas för att både leva upp till jämställdhetsambitioner och även fånga in dagens stora utmaningar när det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Akavia tillstyrker förslaget att Arbetsmiljöverket får ett bemyndigande att kunna koppla sanktionsavgifter till vissa föreskrifter. Vi menar att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag, och också i enlighet med utredningen föreslagna bemyndigande, att undersöka om det är lämpligt och möjligt att vissa av föreskrifterna ska kunna förenas med sanktionsavgifter. För det fall att vissa föreskrifter är tillräckligt tydliga och det kan anses möjligt att kunna koppla dessa till sanktionsavgifter redan idag, ställer sig Akavia positivt till att detta skulle genomföras.

Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgör grunden för att förebygga brister i arbetsmiljön och främja välbefinnande i arbetslivet. Akavia anser att företagshälsovården behöver spela en större roll i det arbetet. Fler arbetsgivare borde använda sig av företagshälsovårdens kompetens i det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att åtgärda brister i framför allt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Företagshälsovården behöver stärka sin beteendevetenskapliga kompetens.

Utredningen ger en god grund för förslaget om ett förtydligande i arbetsmiljölagen för att öka användning av företagshälsovård i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Akavia tillstyrker utredningens förslag. Vi 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 bland annat om att uppmärksamma och åtgärda svårigheten för arbetsgivare att bedöma sin egen kompetens när den inte är tillräcklig, den omfattande kompetensbristen inom företagshälsovården, att marknaden för företagshälsovård ser olika ut över landet och det bristande intresset bland aktörer inom företagshälsovården att ta sig an uppdrag hos mindre arbetsgivare.

Akavia

Patrik Nilsson

Samhällspolitisk chef

Birgitta Rydell

Sakkunnig

Stockholm 24 november 2022

Diarienummer A2022/01164

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

Akademikerförbundet SSR har via Saco getts möjlighet att yttra sig över rubricerat ärende.

Vi menar att en god arbetsmiljö ger arbetsglädje, engagemang, kvalitet och effektivitet. En god arbetsmiljö med hälsofrämjande och utvecklande arbetsplatser, med universell utformning i grunden, är en investering för framtiden. Det skapar grunden för ett hållbart arbetsliv där kompetensen från så många som möjligt kan tas tillvara, vilket bidrar till hållbar ekonomisk tillväxt och därmed till allas välfärd.

Därför välkomnar vi utredningens slutsatser och förslag. Vår bedömning är att betänkandet är väl förankrat i arbetsmiljöforskning, samt tidigare utredningar och förarbeten. Utredningens förslag utgör viktiga delar av flera nödvändiga åtgärder på arbetsmiljöområdet som behövs. Vi tillstyrker därför samtliga författningsförslag i betänkandet, samt datum för ikraftträdande.

Vårt remissvar följer utredningens uppdelning i tre olika områden: 1) sanktionsavgifter, 2) företagshälsovård och 3) rådighetsansvar.

Vi vill understryka att det är av yttersta vikt att regering och riksdag beslutar i enlighet med förslagen, för att på så sätt skapa en bättre arbetsmiljö. Akademikerförbundet SSR, tillsammans med Facken i välfärden i ett separat remissvar, ger även ytterligare förslag på hur regeringen och Arbetsmiljöverket bör gå vidare för att stärka arbetsmiljön i de kvinnodominerade sektorerna.

Vi vill påminna om regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021–2025 där det står att arbetsmiljöreglerna måste ge samma skydd för kvinnor och män, oavsett yrke, bransch eller sektor. Här är det centralt att arbetsmiljöproblem som relaterar till organisatoriska och sociala faktorer behöver likställas med de fysiska riskerna i arbetsmiljön.

Sanktionsavgifter

Vi tillstyrker förslaget att Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt på sanktionsavgiftsområdet bör utvidgas (avsnitt 4.9.1), samt förslagen till ändring i 8 kap. AML (s. 23–24). Vi tillstyrker även förslaget att reglerna om sanktionsavgifter i 8 kap. 5–10 §§ arbetsmiljölagen ska gälla för de nya sanktionsavgifterna.

Både AFS 2001:1 och AFS 2015:4 är bra, ändamålsenliga och nödvändiga för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Vi upplever att ett av problemen är att föreskrifterna inte följs i tillräckligt hög utsträckning. Syftet med att koppla sanktionsavgifter till systematiskt

arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö är alltså att öka det förebyggande arbetsmiljöarbetet och regelefterlevnad inom dessa områden. Utan sanktionsmöjligheter tenderar föreskrifter att bli verkningslösa.

Vi anser därför i enlighet med utredningens förslag i avsnitt 4.9.3 att regeringen ska ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att omarbета befintliga föreskrifter, så att de kan förenas med sanktionsavgift (SOU 2022:45, s. 265).

Vi instämmer med utredningens förslag att Arbetsmiljöverket, i samråd med bland annat arbetsmarknadens parter, bör formulera så pass tydliga regler inom dessa områden att de kan knytas till sanktionsavgifter för överträdelser inom områdena organisatorisk och social arbetsmiljö, samt systematiskt arbetsmiljöarbete (SOU 2022:45, s. 259).

I detta arbete vill vi understryka att det är viktigt att undersöka vad som är ändamålsenligt utifrån uppdraget och syftet, och inte strikt följa tidigare dokument. Ett exempel är frågan om kriterier för sanktionsavgifter och bedömningen av risknivån. Den befintliga tabellen för riskbedömning utgår inte från risker kopplade till organisatorisk och social arbetsmiljö.

Det går inte nog att poängtera vikten av samverkan på arbetsplatsen för att uppnå målet om en god, säker och trygg arbetsmiljö. Här spelar våra skyddsombud och regionala skyddsombud en väldigt viktig roll i det arbetsplatsnära arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och partssamverkan menar vi är nyckeln till framgång.

Sanktionsavgifter kopplade till paragrafer i AFS 2001:1

Det systematiska arbetsmiljöarbetet med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna måste stärkas på arbetsplatserna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är själva ramverket för en hållbar arbetsmiljö – om inte det efterlevs så går det inte heller att efterleva övrig arbetsmiljölagstiftning.

Föreskriften AFS 2001:1 innehåller en hel del krav kopplat till dokumentation. Det skulle stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och öka regelefterlevnaden om Arbetsmiljöverket kan belägga arbetsgivarna med sanktionsavgift när de inte uppfyller dessa krav. De paragrafer vi har identifierat är 5, 6 och 11 §§ om arbetsmiljöpolicy, uppgiftsfördelning, kunskaper och uppföljning.

Det närvarande och engagerade ledarskapet är viktigt för arbetsplatsens arbetsmiljö. För att chefer ska kunna verka fullt ut i den andan behövs kunskaper. Cheferna måste också ges förutsättningar och befogenheter – för att kunna omsätta kunskaperna i praktiken på arbetsplatserna. Med sanktionsavgift på 11 § tror vi att arbetsgivaren kan hitta var insatser och resurser behöver sättas in och det blir även tydligt att det exempelvis är politiker som har det yttersta arbetsmiljöansvaret i offentlig sektor. Oberoende av sektor är det viktigt att det finns stöd som gör det möjligt för chefer, på flera nivåer, att också kunna få mandat, resurser och handlingsutrymme för att leva upp till dessa krav.

Vidare finns 7 § om risker i arbetet och skriftliga instruktioner. Avslutningsvis finns krav på skriftlig dokumentation i 8, 9 och 10 §§ som behandlar riskbedömning, sammanställning av skador och tillbud, samt tillhörande handlingsplaner. 8 § i AFS 2001:1 behöver kopplas till 9 § i AFS 2015:4 – då blir det tydligare att arbetsgivaren måste undersöka arbetsbelastningen, samt att det finns en metod för det, som omfattar olika typer av faktorer som påverkar arbetsbelastningen.

Sanktionsavgifter kopplade till paragrafer i AFS 2015:4

Paragraferna om arbetsbelastning i OSA-föreskrifterna (6, 9–10 §§ AFS 2015:4) är centrala. Det måste bli tydligare att och hur arbetsgivaren ska undersöka arbetsbelastning. Forskning kring friskfaktorer framhåller ett närvarande och engagerat ledarskap. Prioritering av

arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning är också en av friskfaktorerna som regleras i AFS 2015:4. Då är det också av yttersta vikt att cheferna får de förutsättningar och befogenheter som krävs för att kunna vara närvarande och åtgärda arbetsmiljöproblem. Med sanktionsavgift på 6 § tror vi att arbetsgivaren blir än mer angelägen att utbilda och ge stöd till de chefer som finns i organisationen.

Vi vill se dokumentationskrav på undersökning av arbetsbelastning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vår förhoppning med en sanktionsavgift kopplad till 9 § är att arbetsgivarna ska blir bättre på det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att stötta de chefer som finns i organisationen. Ansvaret högre upp i organisationen blir också tydligare. Genom att förtydliga kopplingen mellan 8 § i AFS 2001:1 och 9 § i AFS 2015:4 går det att koppla sanktionsavgift till om arbetsgivaren inte regelbundet undersöker arbetsbelastningen, samt om arbetsgivaren inte dokumenterat riskbedömning vid ohälsosam arbetsbelastning.

Fler exempel på paragrafer i 2015:4 där sanktionsavgifter kan föreslås:

- 7 och 8 §§ (Skriftliga mål, kopplade till arbetsmiljöpolicyn)
- 10 § p. 4 (Upprättande av prioriteringar)
- 10 § p. 5 (Stipulerar rutiner/information om vem arbetstagaren ska vända sig till för att erhålla hjälp och stöd)
- 14 § (Rutiner vid kränkande särbehandling och information om rutiner till alla arbetstagare)

Ytterligare förslag kopplat till sanktionsavgifter

Utöver AFS 2001:1 och AFS 2015:4 vill vi se skarpare verktyg och sanktionsmöjligheter kopplade till Arbetsmiljöverkets föreskrifter Ensamarbete (AFS 1982:3, 2-6 §§), Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1) och Arbetsanpassning (AFS 2020:5).

Företagshälsovård

Vi tillstyrker utredningens förslag i avsnitt 5.5.1 och 5.5.2.

Vi vill understryka vikten av att företagshälsovården används som en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och ställer oss därför bakom utredarens förslag om att förtydliga företagshälsovårdens roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården som anlitas behöver ha rätt kompetens för den typen av verksamhet som bedrivs på arbetsplatsen.

Vi välkomnar också utredningens ambitioner att värna och stärka samverkan utifrån 6 kap Arbetsmiljölagen. Det behöver förtydligas att skyddskommittén ska vara med redan i upphandlingen av företagshälsovård. För att tjänsterna från företagshälsovården ska bli ändamålsenliga behöver upphandlingen göras i samverkan med skyddskommitté och skyddsombud. På så sätt kan företagshälsovårdens insatser anpassas efter de riskbedömningar som gjorts och efter de identifierade behov som fastställts på arbetsplatsen.

En anledning till att företagshälsovård inte anlitas är den ojämna täckningsgraden och att alla inte har tillgång till den. Arbetsmiljöverkets egen rapport Arbetsmiljön 2019 (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2) visar att inom vård och omsorg, samt sociala tjänster, hade färre än 60 procent tillgång till företagshälsovård. En annan orsak är att arbetstagarna inte fått information om att den finns och hur de kan ta del av den. Därför behöver arbetstagarna få skriftlig information om vilken företagshälsovård som anlitas, samt hur och i vilka situationer arbetstagare kan ta kontakt med företagshälsovården. Detta bör tydliggöras genom ett nytt krav i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vi vill understryka att regering och riksdag också behöver ta sitt ansvar för att säkra företagshälsovårdens finansiering och arbetstagarnas tillgång till den – för att lagkraven ska kunna omsättas i praktiken. Facken i välfärden inkom under våren 2020 med en gemensam hemställan till regeringen om vikten av en förstärkt företagshälsovård. Det finns exempelvis ett behov av stöd i arbetet med riskbedömningar i arbetsmiljön. Chefer kan i många fall behöva företagshälsovårdens expertresurser för att kunna ta sitt fulla ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovårdens rehabiliterande funktion ska fortsatt finnas då den kan vara mycket viktig, exempelvis efter hot och våldssituationer.

Rådighetsansvar

- Förslaget om ett utvidgat rådighetsansvar (avsnitt 3.8.2)

Akademikerförbundet SSR välkomnar och är positiva till förslaget om utvidgat rådighetsansvar, som innebär att de av våra medlemmar som arbetar under dessa förhållanden också föreslås omfattas av arbetsmiljölagens regler.

- Förslaget om uppdrag till Arbetsmiljöverket, tillsyn och andra aspekter av förslaget (avsnitt 3.8.3)

Vi vill tillstyrka förslaget att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över och bedöma i vilken utsträckning Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver ändras med anledning av förslaget – för att de föreslagna ändringarna ska ge avsett resultat.

- Andra möjliga åtgärder för att ge ett förstärkt skydd (avsnitt 3.8.5)

De föreslagna bestämmelserna medför ett skyddsansvar för uppdragsgivare i vissa fall. Därför kommer det också behövas en ny befogenhet för skyddsombud att få tillträde och agera till förmån för utomstående uppdragstagare, på samma sätt som gäller för inhyrd arbetskraft (SOU 2022:45, s. 186).

Avslutningsvis kan vi konstatera att många nya krav och ansvarsområden har kommit att läggas på Arbetsmiljöverket – och där tillkommer även myndighetens arbete med regelförnyelsen. Vi bedömer det därför som viktigt att påtala för Arbetsmarknadsdepartementet att myndigheten framöver får tillräckligt med resurser för att kontrollera att både regelverket efterlevs, samt att arbetet med regler, införande av sanktionsavgifter och andra föreskriftsändringar med utgångspunkt i rubricerad utredning. Det arbetet behöver göras med tillit, transparens och i god samverkan tillsammans med arbetsmarknadens parter.

Ytterligare en förutsättning för att de nya sanktionsavgifterna ska bli verklighet är att Arbetsmiljöverket i sin tur utnyttjar det nya bemyndigandet, dvs. utfärdar de föreskrifter som krävs för ändamålet. Utredningen lämnar dock inte några detaljerade förslag till hur de närmare föreskrifterna avseende sanktionsavgifter bör se ut – utan föreslår i stället att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att, utifrån det nya bemyndigandet, undersöka möjligheterna att införa nya eller omarbета befintliga föreskrifter så att de kan förenas med sanktionsavgift samt genomföra de föreskriftsanpassningar som behövs för att avgift ska kunna påföras.

Akademikerförbundet SSR uppmanar regeringen att så ska ske, och det skyndsamt.



Förbundsordförande



Utvecklingsstrateg