



Enheten för ekonomi, planering och anskaffning
Tomas Jonsson, 010-730 99 27

Regeringen
Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

Arbetsmiljöverkets budgetunderlag för åren 2020-2022

Arbetsmiljöverket överlämnar härmed budgetunderlag för räkenskapsåren 2020 - 2022. Utgångspunkten för beräkningarna är regleringsbrevet för år 2019 och myndighetens tilldelade anslag för utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv för anslaget 2:1.

Motiven redovisas i **bilaga 1**.

Förslag till finansiering med mera återfinns i **bilaga 2**.

Hemställan

Med stöd av vad som anförs i budgetunderlaget hemställer AV

- att regeringen godkänner den föreslagna finansieringen av verksamheten för de närmaste tre räkenskapsåren,
- att regeringen godkänner den föreslagna nivåhöjningen av förvaltningsanslaget 2:1 ap 1 med 31 000 000 kr för år 2020,
- att regeringen ger AV ett bemyndigande med 20 000 000 kronor på ramanslagets anslagspost 2:1, ap 2, medel för regional skyddsombudsverksamhet,
- att regeringen fastställer låneramen till 54 800 000 kronor för år 2020,
- att regeringen bestämmer anslagskrediten för år 2020 till 3 procent av anslaget,
- att regeringen bestämmer AV:s räntekontokredit till 60 000 000 kronor.



Beslut

Detta beslut har fattats av generaldirektör Erna Zelmin-Ekenhem. Ekonomichef Tomas Jonsson har varit föredragande. Övriga närvarande, avdelningschef Anna Fogelberg Wik.

Erna Zelmin-Ekenhem

Tomas Jonsson

Bilagor:

Bilaga 1. Motiv för Arbetsmiljöverkets ramanslag

Bilaga 2. Förslag till finansiering med tabeller samt utökad information om investeringar i budgetunderlaget.

Sändlista: Arbetsmarknadsdepartementet, Finansdepartementet,
Ekonomistyrningsverket, Riksdagens utredningstjänst, Riksrevisionen och
Statskontoret

Datum
2019-03-01Vår beteckning
2019/012454

Motiv för utökning av Arbetsmiljöverkets ramanslag från och med år 2020

1. Den gångna mandatperioden

Förra mandatperioden (2014-2018) präglades dels av regeringens arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020 med en ambitionshöjning i arbetsmiljöarbetet och en kraftig uppbyggnad av Arbetsmiljöverket ...

Arbetsmiljöverket (AV) fick under åren 2014-2018 en sammanlagd anslagsförstärkning om 120 miljoner kronor (mnkr), varav 113 mnkr i permanent anslagshöjning för att hantera den höjda ambitionsnivån i arbetsmiljöarbetet som regeringen lagt fast i arbetsmiljöstrategin för det moderna arbetslivet för åren 2016-2020. Myndighetens strategiska verksamhetsplan har under mandatperioden speglat arbetsmiljöstrategin.

AV:s utökade anslag har använts till att bygga upp vår kompetens genom att anställa fler medarbetare. En historiskt stor rekrytering och utbildning av 160 nya arbetsmiljöinspektörer har skett under perioden. Merparten av de rekryteringar som gjorts av nya arbetsmiljöinspektörer har dock varit ersättningsrekryteringar för att fylla upp för ett stort antal pensionsavgångar och annan rörlighet som skett dels under tidigare år dels under perioden. Nettoökningen uppgår till 51 årsarbetskrafter (åak) arbetsmiljöinspektörer. Årssnittet 2018 för antalet arbetsmiljöinspektörer uppgick till 274 åak.

I takt med att myndigheten anställt fler arbetsmiljöinspektörer har det fört med sig att även andra kompetenser har behövs anställas. Det handlar om kompetenser inom både stödfunktioner och andra kärnområden - bl.a. jurister, IT-kompetens och chefer. Vid utgången av 2014 var vi i myndigheten totalt 506 åak. År 2018 var motsvarande siffra 612 åak, en ökning med ca 21 procent.

...dels av kraftiga besparingar och sänkt ambitionsnivå under 2018 och minskade resurser inför 2019.

I budgetunderlaget för åren 2018-2020 uttryckte AV att en större utökning av anslaget inför 2018 än vad som blev fallet hade varit nödvändig för att på längre sikt kunna säkra den ambitionshöjning i och uppbyggnad av verksamheten som skett under mandatperioden och

för att kunna genomföra de uppdrag myndigheten har med bibehållen personalstyrka och kvalitet.

När en verksamhet växer så pass mycket som AV gjort under de senaste åren så får det till effekt att det kostar ytterligare att över tid behålla nya nivån. Utan ytterligare förstärkningar leder det till att de tillskott som vi fått kommer att urholkas med effekten att verksamheten måste krympas. Den nya kostnadsnivån är nämligen av sådan höjd att det inte är möjligt att finansiera den med PLO och med effektiviseringar.

Fler medarbetare har påverkat såväl löne- som driftskostnaderna. Ett utökat IT-stöd i form av datorer och telefoner, fler förmånsbilar till arbetsmiljöinspektörerna och utökad lokalyta är exempel på driftkostnader som ökat. Inför 2018 togs dessutom vissa anslagsmedel bort från AV i syfte att delfinansiera den nya Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak). I början av 2018 fattade regeringen beslut om att AV skulle utlokalisera verksamhet från Stockholm till Mölndal. Inga särskilda medel tillfördes AV för detta. De farhågor som AV gav uttryck för i budgetunderlaget har nu besannats.

Mot denna bakgrund uppstod under 2018 ett behov av att bromsa våra kostnader. Besparingsåtgärder i form av kraftiga prioriteringar, senareläggning av aktiviteter och projekt och sänkta ambitioner inom flera områden blev nödvändiga. Allt i syfte att undvika att hamna i ett läge då vi mot årets slut och inför kommande år skulle behöva dra ner personalstyrkan och därigenom riskera att tappa kompetenser som vi rekryterat.

Vi hade t.ex. inga ekonomiska möjlighet att genomföra vår återkommande Arbetsmiljöriksdag 2018. Vi har inte heller kunnat ägna lika stor kraft som vi planerat åt att kommunicera brett i samhället om vårt arbete mot osund konkurrens och psykosociala arbetsmiljöfrågor och vår föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Ambitionen i arbetet med en ny regelstruktur har också påverkats liksom vårt arbete med att utveckla och genomföra utvärderingar av vårt arbete. Den planerade ökade satsningen på marknadskontroll och standardiseringsarbete har inte heller kunnat genomföras. Våra ärendebalanser har ökat med längre handläggningstider som följd. Fler av våra hyresavtal går ut de närmaste åren och vi förväntar oss höjda hyror. I syfte att möta detta genomför vi nu ett arbete med att ta fram en lokalförsörjningsstrategi. Vi behöver minska våra lokalkostnader.

Vidare har under hela 2018 särskild prövning gjorts av alla önskemål om rekryteringar – både ersättnings- och nyrekryteringar. Detta har varit nödvändigt för att prioritera de viktigaste rekryteringarna. Det har varit av yttersta vikt att säkra den mest kritiska kompetensen. Deltidspensioner har inte kunnat beviljas och anställningar har fått hållas vakanta.

I förra årets budgetunderlag aviserade AV att det under 2018 skulle kunna komma att bli aktuellt för myndigheten att återkomma till regeringen med begäran om utökad anslagskredit. AV:s ekonomiska läge vid ingången av 2018 och osäkerheten kring kostnaderna för utlokaliseringen till Mölndal gjorde att vi tidigt under året tog det strategiska beslutet att bromsa våra kostnader och sträva efter en anslagsförbrukning som i slutet av 2018 skulle ge oss ett anslagssparande som en buffert att ta med in i 2019, något som vi för övrigt lyckats med.

Detta beslut visade sig vara mycket klokt då det under sommaren och hösten 2018 var högst osäkert vilken regering och vilken politik som skulle komma och råda efter valet. Efter valet i

september följde vi den allmänna debatten och motionsflödet i riksdagen med anledningen av regeringens budgetproposition.

2. Nuläge 2019

Arbetsmiljöstrategin för det moderna arbetslivet 2016-2020 fortsatt vägledande. Vi har behov av resursförstärkning, för att kunna fullgöra vårt nuvarande uppdrag. I annat fall kommer myndigheten att behöva fortsätta med besparingsåtgärder och ytterligare sänka ambitionsnivån. Svårt med planering och långsiktighet.

AV har i de senaste årens årsredovisningar redogjort för hur antalet inspektioner varje år ökat som en konsekvens av att antalet arbetsmiljöinspektörer ökat, att arbetet mot osund konkurrens och inte minst samarbetet med andra myndigheter är i full gång och bedrivs framgångsrikt. AV arbetar och utvecklar också uppdraget som rör utstationering. Sedan den 1 januari 2019 är en ny avdelning för myndighetsgemensam kontroll bildad och under uppbyggnad i Mölndal med uppgift att leda arbetet med osund konkurrens, utstationering och därmed sammanhängande frågor. Det är fortsatt oklart hur stora kostnaderna för utlokaliseringen till Mölndal slutligen kommer att bli. Våra hyreskostnader i Mölndal har ökat något eftersom vi har behövt bygga om lokalerna där för att kunna placera den nya avdelningen där liksom vår svarstjänst som vi också valt att utlokalisera till Mölndal för att nå intentionerna i regeringens utlokaliseringsuppdrag.

I regleringsbrevet för 2019 har regeringen beslutat om i stort sett oförändrad anslagsnivå för AV jämfört med 2018. Osäkerheten när det gäller 2020 och 2021 kvarstår. Vi utgår dock från att arbetsmiljöstrategin ligger fast och med den utgångspunkten ligger även AV:s strategiska verksamhetsplan fast tills vidare.

Det innebär att det ekonomiska läge vi hade under 2018 och som redogjorts för ovan kvarstår. Till detta ska läggas att vi fr.o.m. 2019 fått kraftigt ökade pensionskostnader med ca 18 mnkr för 2019. Vid varje årsskifte gör Statens tjänstepensionsverk (SPV) en omräkning av pensionsunderlaget och som för vår del inneburit en kraftig höjning av premierna 2019. SPV har också beslutat att sänka premieräntan till 0,00 procent från och med 2019 (jämfört med 0,30 procent under 2018). Sänkningen av räntan innebär också högre premier. Premierna påverkas i extra stor grad när pensionsunderlaget överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Många av våra anställda har under 2019 ett pensionsunderlag över 7,5 inkomstbasbelopp vilket betyder att premierna för dessa också blir högre.

Vi har lyckats anställa lite äldre och erfarna medarbetare och med erfarenhet från andra sektorer än staten. Vårt expertuppdrag – och inte minst uppdraget inom tillsynen som arbetsmiljöinspektör - ställer krav på yrkes- och arbetslivserfarenhet för att kunna möta de situationer de ställs inför och för att kunna stå för och bedriva den myndighetsutövning som verksamheten kräver. När det gäller arbetet mot osund konkurrens är det bra med delvis annan och kompletterande erfarenhet än vad vi traditionellt har utgått ifrån när vi rekryterar inspektörer.

Besparingar och mycket hårda prioriteringar kommer att vara fortsatt nödvändiga de kommande åren.

AV kan till exempel konstatera att det inte under 2019 kommer att vara möjligt att besätta alla de anställningar som utlokaliseras från Stockholm till Mölndal. Ingen av de

medarbetare vars anställningar utlokaliserats har valt att följa med till motsvarande anställningar i Mölndal. Inför 2020 kommer inte heller några arbetsmiljöinspektörer att kunna rekryteras för att ersätta de avgångar som kommer under 2020, på grund av pension eller annan personalrörlighet. Vi behöver i detta läge sänka våra lönekostnader.

Svarstjänsten kommer inte att under de närmaste åren kunna ge samma service som tidigare. Arbetsformer och servicenivåerna har setts över och anpassats efter tillgängliga resurser genom förändrade öppettider och begränsade möjligheter att ställa frågor och få svar via e-post. Prioriteringen är att på den nya avdelningen i Mölndal besätta de utlokaliserade anställningar som ska arbeta med osund konkurrens och angränsande frågor.

Det är på kort sikt inte möjligt att reducera ytterligare kostnader. Lokalhyrorna kommer att gå upp under de kommande åren. Lönerrevisionerna kommer också att ge ökade lönekostnader. Konsekvensen av detta är att vi nu nått ett läge när vi överväger både anställningsstopp och att varsla om uppsägning för att till en början kortsiktigt få ekonomin att gå ihop. AV kan behöva återkomma under innevarande år när det gäller frågan om anslagskreditens storlek.

3. Framtiden 2020 -

Med nuvarande resursläge riskeras kvaliteten i genomförandet av uppdraget, nödvändiga satsningar på bl.a. digitalisering försvåras och personalneddragningar kommer att bli nödvändiga - långsiktigheten i arbetsmiljöarbetet riskeras.

Som nämnts ovan är det fortsatt osäkert vad regeringen tänker om sina prioriteringar när det gäller AV:s uppdrag och ekonomi 2020 och 2021.

Det moderna arbetslivet kommer att komma med nya utmaningar i form av bl.a. nya såväl arbetsformer, arbetsmetoder som arbetsmiljörisker. Vi kommer att möta t.ex. nya kemiska ämnen, ny teknologi och ett arbetsliv som tyvärr också under överskådlig tid kommer att innehålla ren kriminalitet i form av bl.a. osund konkurrens.

AV:s arbete kräver stabilitet och långsiktighet när det gäller såväl planering som finansiering. Det krävs även ett målinriktat och uthålligt genomförande över tid. Det handlar inte minst om investeringar i och uppbyggnad av kompetens under lång tid. För att säkra myndighetens förmåga att genomföra sitt uppdrag och bidra till ordning och reda på arbetsmarknaden på såväl kort som på lång sikt är det viktigt att den under förra mandatperioden uppbyggda kompetensen värnas. Den hotas nu. Utvecklingsarbetet när det gäller arbetsmetoder, digitalisering, automation, användning av artificiell intelligens (AI) m.m. måste säkras och utveckling kostar både tid och pengar.

Vi ser ett stort behov av förstärkt arbete och bred kommunikation kring nollvisionen mot allvarliga olyckor och då inte minst när det gäller dödsolyckor. En viktig del i detta arbete handlar om att få till ändrade beteenden och attityder på arbetsplatserna och vad AV:s roll ska vara i detta. AV har en beslutad strategi för nollvisionsarbetet och det är av största vikt att den ska kunna genomföras.

AV bedömer att det finns en risk för att vårt ekonomiska utrymme kommer att fortsätta att minska i framtiden. Detta kommer att ställa krav på ännu vassare prioriteringar. Det är värt att notera att under perioden 2014-2018 har antalet arbetsställen i landet ökat med 7,4

procent och är i dag ca 1,8 miljoner. Under samma period har antalet sysselsatta i åldern 15-74 år ökat med 7,1 procent till ca 5,1 miljoner. Vårt tillsynsområde har således ökat.

De begränsade resurserna kommer ytterst att påverka våra möjligheter att rekrytera, utveckla och behålla den kompetens vi så väl behöver. Specialistkunskaper är nödvändiga för myndighetens verksamhet och vår trovärdighet. När det gäller framtiden så ser vi att vi har flera pensionsavgångar på viktiga anställningar (på regelavdelningen, inspektionsavdelningen och på chefsnivå) och att våra experter, främst inom teknik har en god arbetsmarknad och är attraktiva. Det gäller även våra medarbetare i stort, eftersom kunskaper inom arbetsmiljö är en attraktiv kompetens för andra arbetsgivare inom nästan alla våra yrkesgrupper. Således bedömer vi att lönekostnaderna kommer att öka eftersom vi i konkurrens ska återbesätta och attrahera nya kvalificerade medarbetare framöver. Vi ser redan nu att vi har svårt att attrahera kvalificerade chefer och handläggare inom flera områden som marknadskontroll, automationsteknik, tryckkärlsteknik, kognitionspsykologi och analys. Om våra nödvändiga sakprioriteringar får till effekt att den kompetens vi har inte nyttjas riskerar det att få till följd att värdefulla medarbetare lämnar myndigheten. Samarbete med andra myndigheter är också något som blivit allt mer nödvändigt. Även detta ställer ökade krav på kompetenser och resurser.

De satsningar som myndigheten gjort på t.ex. fler arbetsmiljöinspektörer, arbetet mot osund konkurrens, standardisering och marknadskontroll riskerar att utan resurstillskott minska i omfattning. Vi kommer inte att kunna behålla antalet medarbetare på nuvarande nivå. Antalet arbetsmiljöinspektörer kommer åter att minska och som en konsekvens av detta minskar även antalet förrättningar och möten med möjlighet att kontrollera och påverka framförallt arbetsgivare i arbetsmiljöarbetet. Vi behöver fortsätta att hålla anställningar vakanta och läget då vi kommer att behöva minska antalet medarbetare närmar sig.

Om vi hamnar i ett sådant läge att vi behöver minska antalet medarbetare är det mycket troligt att vi för att klara ekonomin på lång sikt återkommer till regeringen med en begäran om en utökad anslagskredit för 2019 som får regleras 2020 genom ytterligare vakanshållning och/eller neddragningar. Uppsägningar tar lång tid att effektuera.

En höjd pensionsålder aktualiserar även arbetsmiljöfrågorna genom behovet av att ha ett hållbart arbetsliv hela livet. Det kommer att vara en utmaning för såväl Sverige som för hela EU och världen i övrigt. För att främja ett hållbart arbetsliv krävs också – utöver de överenskommelser som görs mellan arbetsmarknadens parter – en aktiv samverkan mellan forskning, utveckling, myndigheter och andra aktörer. AV har en viktig roll i det sammanhanget.

4. Myndighetens prioriteringar 2020-2022 och behov av anslagsmedel

AV måste som myndighet alltid göra en bedömning av vilken typ av insats som ger bäst effekt per insatt resurs. Vi måste också alltid prioritera var vi ska göra våra insatser. Vi ska finnas med våra insatser där riskerna för olyckor och ohälsa är som störst.

Enligt vår nuvarande strategiska verksamhetsplan 2018-2020 vill vi skapa förutsättningar för ordning och reda på arbetsmarknaden och påverka morgondagens arbetsliv. Vi ska också vara en innovativ och samverkande myndighet som är rättssäker och effektiv. Med planen som grund är våra prioriteringar för innevarande år och åren 2020-2022:

- Digitalisering, innovation och artificiell intelligens (AI)
- Fortsatt utveckling av inspektionsverksamheten
- Fortsatt arbete mot osund konkurrens inom arbetslivet
- Marknadskontroll
- Ny struktur för AV:s regelverk

Vi behöver investera för framtiden och fortsätta att utveckla och effektivisera verksamheten. Detta för att påverka resultatet och kvaliteten i vårt arbete. Genom att sätta extra fokus på dessa prioriterade områden ser vi att vi bl.a. kan få en mer träffsäker och effektiv tillsyn som leder till arbetsmiljöförbättringar på svenska arbetsplatser. Vi ser också att vi kan åstadkomma bättre och sundare konkurrens på den svenska arbetsmarknaden och en bättre kunskapsspridning om arbetsmiljö och våra regler till våra intressenter genom fler e-tjänster och bättre digital service.

4.1 Digitalisering, innovation och artificiell intelligens (AI)

Vi måste rusta oss för en framtid med fler digitala lösningar

Att vår myndighet är innovativ, effektiv och rättssäker är nödvändigt för att vi inom ramen för vårt uppdrag ska kunna möta framtidens utmaningar. Vi måste fortsätta att utveckla vår förmåga att dels möta och påverka arbetslivets digitala transformation, dels hitta mönster i stora mängder information och hur information kan delas och användas mellan olika aktörer i samhället. Det handlar både om hanteringen av s.k. öppen data och att kunna sammanställa/koppla ihop information från olika källor för att öka träffsäkerheten i våra urval när det gäller våra inspektioner och vår marknadskontroll. Vi måste öka takten i vårt arbete med den digitala verksamhetsutvecklingen. En ökad digitalisering innebär ett ökat behov av förändringsarbete och i det sammanhanget även beakta perspektivet informationssäkerhet.

Alla myndigheter har att se över sitt arbetssätt och det gäller inte minst arbetet med att ta till vara digitaliseringens möjligheter både när det gäller att effektivisera verksamheten men också för att kunna möta nya samhällskrav.

Under den kommande 3-årsperioden har AV - liksom alla statliga myndigheter - ett ansvar för att genomföra en förflyttning till en mer datadriven verksamhetsutveckling baserat på identifierade behov hos våra intressenter. AV har befunnit sig på en digital resa sedan flera år tillbaka. Områden vi satsat på är bl.a. att öka vår förmåga inom mobilitet och att vi infört digital handläggning av våra ärenden. Detta behöver fortsätta och intensifieras. Vi behöver fortsätta arbetet med att se över våra arbetssätt och metoder och se i vad mån de kan automatiseras. Därför har vi t.ex. startat ett särskilt program för digital verksamhetsutveckling.

När det är möjligt så samverkar vi med andra myndigheter så att företag inte behöver lämna samma uppgifter flera gånger.

Vi fortsätta att utveckla våra metoder och strukturer för att fånga upp vår egen och andras data och urskilja de mest användbara delarna i den. Genom att kortsiktigt investera i digitala lösningar kan vi långsiktigt hitta komplement till dagens metoder och bl.a. erbjuda våra intressenter möjligheter att utveckla egna digitala lösningar baserat på vår data. Vi behöver

också utveckla vår förmåga att genom dataanalyser omvandla vår information till användbara insikter, kunskaper och aktiviteter. Det ökar effekterna av vårt arbetsmiljöarbete.

Vi utvecklar en kompletterande metod i vår inspektionsverksamhet - automatiserat urvalsstöd och stöd till marknadskontroll

Genom att applicera den teknologi som AI erbjuder när det gäller att kombinera signaler från andra aktörer med vår egen data och våra beslut får vi nya insikter som kan leda till ytterligare optimerad produktion i vår inspektionsverksamhet. Ett nytt urvalsstöd ger en högre träffsäkerhet än vårt tidigare tillsynsindex och med hjälp av AI kan vi på ett bättre sätt än i dag identifiera och förutsäga både branscher och enskilda arbetsställen med risk för brister i arbetsmiljön. Vi vill optimera produktionen och få nya insikter som till exempel upptäcka nya mönster av risker i arbetsmiljön.

Ett nytt urvalssystem måste på kort tid kunna hantera analysera och bearbeta enorma volymer av såväl strukturerat som ostrukturerat material. Sett till arbetet med metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet, så ser vi att ett nytt urvalsstöd skulle kunna kompletteras med data från en eller flera av samarbetsmyndigheterna. Det skulle kunna ge nya insikter och möjligheter i vårt gemensamma arbete.

Den nämnda tekniken kan också anpassas för att användas när det gäller urvalsfrågor inom marknadskontrollen. Genom att kombinera vår egen data och våra beslut med information från t.ex. Marknadskontrollrådet, Konsumentverket, Tullverket eller från våra europeiska motsvarigheter, får vi nya insikter som kan optimera produktionen i vår marknadskontrollverksamhet. Ett marknadskontrollstöd med AI-teknologi har en hög träffsäkerhet och kan identifiera och bättre förutsäga vilka tillverkare, importörer och distributörer som vi ska besöka och vilka produkter vi ska fokusera på.

Vi utvecklar vår digitala service

För att möta nya lagkrav (lagen [2018:1937] om tillgänglighet till digital offentlig service, förordningen [2018:1264] om digitalt inhämtande av uppgifter från företag, dataskyddsförordningen [GDPR]) måste vi ta ett framåtblickande helhetsgrepp om vår digitala service. Utvecklingen ska också bygga på ett antal principer för hur mötet med målgrupperna ska ske.

Den digitala servicen ska för det första bidra till att vi uppfyller vårt uppdrag och att vi säkerställer rättssäkerheten i våra arbetssätt. Servicen ska vara enhetlig och baseras på framtagna styrdokument, identifierad ambitionsnivå, fastställda mål för webbplatserna och målgrupperna ska uppleva att mötet med oss ger nytta för dessa. För det andra ska vi som myndighet genom att nyttja digitaliseringens möjligheter få en god hushållning med statens resurser. För det tredje behöver vi minska s.k. onödiga efterfrågan (t ex när vi måste begära in kompletterande uppgifter när blanketter fylls i). Vi behöver förbättra, utveckla och öka tillgängligheten av våra webbplatser och mobila applikationer så att alla i samhället ska kunna ta del av informationen.

Vi ser redan nu att allt fler föredrar att använda våra webbplatserna i jämförelse med våra andra kanaler. Webbplatserna upplevs som användbara och användarna får rätt stöd. De ger

också ökad transparens för en enskild om t.ex. vilken status en anmälan har. Vi kan på ett bättre sätt än i dag öka integritetsskyddet genom att individer har rätt att veta vilken information som finns lagrad om dem, samt rätt att få uppgifter rättade eller borttagna. Vi samverkar med andra myndigheter så att företag inte behöver lämna samma uppgifter flera gånger.

Vi avvecklar vår publikationsservice i den del som handlar om att tillhandahålla pappersversioner av våra trycksaker. Dessa kommer framöver att bara tillhandhållas digitalt. Vi har också i planen att tillhandhålla våra föreskrifter enbart digitalt. Detta är ett av syftena med det arbete vi bedriver när det gäller en ny struktur för våra föreskrifter.

Vi utvecklar en s.k. chatbot som digitalt ska kunna utföra konversationer med ljud och/eller text. Mjukvaran är ofta designad för att simulera hur en människa skulle genomföra en konversation med en annan människa. Chatboten kan programmeras att dygnet runt och på olika språk svara på många av de enklare frågor som i dag ställs till vår svarstjänst. Samtidigt som tillgängligheten ökar, avlastas våra handläggare i svarstjänsten och våra intressenter får snabbare återkoppling och snabbare svar på de vanligaste frågorna. Mjukvaran som används kan också ge strukturerade signaler om vilka frågor som är mest aktuella för tillfället och vilken information som behöver förtydligas i våra kommunikationskanaler.

Vi digitaliserar våra föreskrifter

Ett viktigt syfte med vårt arbete att ta fram en ny struktur för våra föreskrifter är att kunna digitalisera dem. En satsning på digitala föreskrifter hjälper oss att möta ett arbetsliv i ständig förändring. Effekterna handlar om ökad rättssäkerhet, användbarhet och tillgänglighet för våra intressenter.

För att kunna dra större nytta av innehållet i föreskrifterna behöver hanteringen förändras och innehållet i föreskrifterna struktureras så att de blir spridnings- och delningsbara i större utsträckning och tillgängliga i andra format. Den digitala hanteringen ökar också möjligheterna för en ökad effektivitet i föreskriftsarbetet och en bättre uppföljning av våra föreskrifter. Utifrån ett tillgänglighetsperspektiv förbättrar vi också förutsättningarna för vidareutnyttjande och användning av myndighetens innehåll och information, såväl internt som externt. Utvecklingen underlättar att söka och hitta de regler som gäller för respektive målgrupp.

En digitalisering ger oss också nya möjligheter att utveckla andra digitala tjänster. En ökad digital hantering av våra föreskrifter kommer också att underlätta kvalitetssäkringen, rättssäkerheten och tillgängliggörandet av innehållet i våra föreskrifter.

Vi delar med oss av vår data till andra aktörer och genomför s.k. hackathon

Offentlig sektor ska enlighet de förvaltningspolitiska målen vara en självklar del av det datadrivna samhället. AV har data med innehåll som har såväl ekonomiska som samhällsnyttiga värden för människor och företag, om de skulle användas i nya sammanhang. Tillgängliggörandet av öppna data kan skapa nya arbetstillfällen och vidareutnyttjandet av vår data kan bidra till en plattform för utmaningsdriven innovation.

Vi vill genomföra s.k. hackathon tillsammans med andra myndigheter och andra aktörer. Under 2018 drev vi ett labb med syfte att få insikter om kognitiva risker i arbetsmiljön för rektorer och lärare. Utifrån de insikterna är det möjligt att tillsammans med Vinnova som delfinansiär och t.ex. Skolverket och Skolinspektionen genomföra ett hackathon. Ett hackathon kan ge svar på frågor som hur andra aktörers data i kombination med vår data kan bidra till att förbättra arbetsmiljön och hur vår data kan användas av andra aktörer för att bygga nya tjänster.

Öppna data skapar förutsättningar och är en möjliggörare för andra att kunna bygga tjänster. Fler kan analysera vår data vilket leder till större spridning och genomslag i samhället. Vi får ett minskat tryck på utlämnanden av allmänna handlingar och uppgifter ur dessa. Vi hittar nya sätt att tillgängliggöra vår data och dela vår kunskap.

Behov av ökade resurser för digitalisering, innovation och AI

Vi söker samarbete med andra myndigheter och externa finansieringskällor – bl.a. har vi kontakt med Vinnova om att söka medel för utvecklingsprojekt tillsammans med andra myndigheter som har data som kan bidra till att till utveckling av automatiserat urvalsstöd för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Vi undersöker även möjligheterna för finansiering från Vinnova för att ordna t.ex. ett hackathon när det gäller de insikter vi fått kring kognitiva risker i skolan.

Arbetet med digitalisering och automatisering är en investering för framtiden och är en nödvändighet för att vi även framåt ska kunna vara en effektiv och rättssäker myndighet. Av såväl tidigare erfarenheter som erfarenheter från våra nordiska grannländer vet vi att denna typ av aktiviteter kräver resurser, noggrann planering och kompetensuppbyggnad. Vi uppskattar att de initiativ som vi beskriver ovan kommer att kosta ca 35 mnkr. I det beloppet ingår såväl förstudier, utvecklings- och förändringsinsatser. Exakt hur fördelningen mellan anslagsutnyttjande och lånefinansiering blir är idag svårt att ge exakt. Beräkningen kompliceras även av att denna typ av insatser utvecklas agilt, vilket innebär att vi inte har hela resursåtgången klar för oss vid utvecklingens start. Vi beräknar att vi behöver ett förstärkt anslag med 3 mnkr år 2020 och därefter 7 mnkr årligen från och med 2021.

Våra nordiska grannländer som ligger före oss i digitaliseringen har inte fått förstärkningar för att kunna göra sin digitalisering och har då finansierat utvecklingen genom att minska till exempel antalet inspektörer. Om AV inte får förstärkt anslag kommer även vi behöva se över hur vi ska lyckas finansiera den verksamhetsutveckling vi behöver och intressenterna förväntar sig.

4.2 Fortsatt utveckling av inspektionsverksamheten

Inspektionsverksamheten - en central del av AV:s uppdrag

Att bedriva inspektion är AV:s största uppdrag och inspektionsverksamheten, inklusive de jurister som arbetar med inspektionsjuridik utgör mer än hälften av myndighetens personalstyrka. Under de senaste åren har de urval av insatser inom inspektionsverksamheten gjort styrts av de frågor som lyfts i bland annat regeringens arbetsmiljöstrategi, osund konkurrens, organisatorisk och social arbetsmiljö – inte minst inom kvinnodominerade sektorer, frågor om för hög arbetsbelastning, stress, kränkande

särbehandling, hot och våld, utstationering samt tips och anmälningar. Arbetet med nollvisionen mot dödsolyckor har också satt sin prägel på urvalet. GD har i januari 2019 beslutat om en strategi för det arbetet.

Under den gånga mandatperioden har 160 åak arbetsmiljöinspektörer kunnat rekryteras. Detta har medfört att antalet åak inspektörer har ökat från 223 år 2014 till 274 år 2018, dvs. en faktisk ökning med 51 åak. Det har möjliggjort för AV att både genomföra fler och innehållsmässigt bredare insatser på Sveriges arbetsställen. I förra årets budgetunderlag skrev vi att vår bedömning var att det med dåvarande anslagsnivå var tveksamt om vi skulle kunna bibehålla nivån med antalet arbetsmiljöinspektörer som vi var vid ingången av 2018. Vi är där nu.

Det nuvarande ekonomiska läget innebär att vi behöver arbeta vidare med frågan om hur inspektionsverksamheten ska bedrivas framöver. Det gäller både frågan om att lägga resurser och insatser där riskerna är som störst, antingen för arbetsolyckor respektive arbetssjukdomar eller för att aktörer medvetet bryter mot lagstiftningen och hur vi kan utveckla kompletterande metoder till fysiska inspektioner där en eller flera inspektörer åker ut till ett arbetsställe. Behovet av tillsyn i arbetslivet kommer att vara kvar även om framtiden kommer att ställa krav på kompletterande metoder till nuvarande inspektionsinsatser. Det är en viktig prioritering för AV att den verksamheten är effektiv och kan bidra på bästa möjliga sätt när det gäller när det gäller arbetet för en god arbetsmiljö fri från arbetsolyckor och arbetssjukdomar. Inte minst mot bakgrund av att vi inte bedömer att verksamheten kommer att kunna växa på det sätt som skett under den gånga mandatperioden. Ska vi kunna behålla antalet förrättningar på nuvarande nivå är det nödvändigt att hitta kompletterande metoder.

Mot bakgrund av resursläget behöver vi öka tempot i arbetet med att utveckla vårt urvalssystem för inspektionsinsatser så att systemet med så stor precision som möjligt ger oss en förbättrad bild för urval av arbetsställen för inspektioner som bör göras med hänsyn till risker i arbetsmiljön, såväl arbetsolyckor som arbetssjukdomar. Det är också angeläget att ha system och metoder för när en inspektionsinsats kräver fysisk närvaro av en inspektör och när inspektion kan ske på annat sätt. För detta är utvecklingsarbetet med digitalisering och automatisering centralt (se ovan avsnitt 4.1).

När det gäller kompletterande metoder till fysiska besök har det i debatten och motionsflödet i riksdagen bland annat pekats på möjligheterna att utveckla ett system med arbetsmiljödeklarationer. Möjligheten att använda teknik i form av till exempel drönare har också lyfts fram. Det är frågor som AV kommer att behöva arbeta vidare med.

Sedan ett par år tillbaka har AV också inlett diskussioner med Sveriges kommuner och landsting (SKL) i syfte att dels få upp arbetsmiljöfrågorna högre upp på dagordningen i kommuner och landsting (regioner), dels se hur vi som myndighet kan göra det lättare för sektorn att själva stärka sitt arbetsmiljöarbete så att våra insatser framöver inte ska behövas i den utsträckning som i dag. Hjälp till självhjälp att ta sitt arbetsmiljöansvar som gör att vi som gör att vi kan fokusera på arbetsställen som inte ha samma möjligheter till stöd och hjälp i sitt arbetsmiljöarbete. Här tänker vi främst på små och medelstora företag (SME). Vi har också sedan ett par år tillbaka påbörjat ett motsvarande samarbete med Polismyndigheten. Detta arbete ser vi som mycket viktigt inte minst mot bakgrund av regeringens ambition att antalet poliser de kommande åren ska öka kraftigt.

Vi har under 2018 utvecklat vår styrning och hantering av tips och arbetstagares anmälan. Förändringen är att vi arbetar efter en prioritering som innebär att i alla sådana ärenden som handlar om fallrisker, asbest och arbetstid ska vi agera förutsatt att de är tillsynsbara. Med detta menar vi att det finns en möjlighet att bland annat adressuppgifterna är sådana att det går att identifiera arbetsstället och att det går att i tid hinna fram till en aktuell plats. Vi kan inte åka ut till ett arbetsställe på "vinst och förlust".

AV:s tidigare ambition att ha 300 åk arbetsmiljöinspektörer vid utgången av 2020 är inte möjlig att nå med nuvarande budgetläge. Det tidigare målet har sin utgångspunkt i ILO:s rekommendation att ett land bör ha en inspektör per 10 000 anställda. I Sverige skulle det innebära ca 510 inspektörer.

De medel vi hittills fått kommer inte att räcka till att anställa fler inspektörer. I stället kommer antalet inspektörer att under 2019 och 2020 minska. Det rådande resursläget har inneburit att vi inför 2019 inte har kunnat ersättningsrekrytera fullt ut, utan enbart 10 inspektörer. Inför 2020 kommer inga ersättningsrekryteringar alls att kunna genomföras. Det kommer att minska de totala inspektionsresurserna och vi kommer i den årliga inspektionsplanen att få prioritera än hårdare när det gäller vilka insatser som ska göras.

Våra resurser är begränsade och en förutsättning i vårt arbete är att hela tiden prioritera tillgängliga resurser. Våra inspektionsresurser använder vi för såväl planerad tillsyn av nationella tillsynsinsatser som för tillsyn som är händelsestyrd genom tips eller dödsolyckor/allvarliga olyckor/6:6a anmälningar/skyddsombudsstopp/motsvarande enligt arbetsmiljölagen. Våra prioriteringar och vår planering baserar sig på styrning samt analys av arbetsmiljörisk och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Antalet förrättningar på årsbasis är ett resultat av prioriteringar av risker och händelser, vilken metod vi använder för själva inspektionen samt vad vi vill uppnå med inspektionen.

Det går att göra enkla, snabba och smala inspektioner respektive komplexa, omfattande och breda inspektioner som två ytterligheter. Komplexa, omfattande och breda inspektioner kräver mer tid i form av förberedelser, genomförande och efterarbete. Tiden påverkar antalet förrättningar på årsbasis. Idag är arbetslivet totalt sett mer komplext vilket gör att dagens förrättningar i genomsnitt tar längre tid och därmed mer resurser i anspråk, än tidigare.

När vi gör våra prioriteringar strävar vi efter att använda så effektiva verktyg som möjligt, vi väljer inte mer komplexa tillvägagångssätt än nödvändigt utifrån vad vi vill uppnå med vår tillsyn. Detta gör att vi har en mix av smalare respektive mer komplexa inspektioner som inte ser exakt likadan ut år från år, utan varierar utifrån styrning och prioriteringar. Antalet förrättningar per år påverkas av det.

Vi går mot ett läge där en procentuellt större andel av våra resurser kommer att behöva användas för den obligatoriska tillsynen och att resursutrymmet för att arbeta förebyggande med planerad tillsyn eller tillsyn efter tips minskar. Antalet inspektioner förväntas därmed också minska och Sverige kommer då åter längre från ILO:s mål.

Behov av ökade resurser för inspektionsverksamheten

För att klara av att behålla nuvarande nivå på inspektionsverksamheten och som stöd för att kunna fokusera mer på att systematiskt kunna utveckla arbetssätt och metoder i det löpande arbetet, behöver vi för de kommande tre åren en ökning av anslaget med 66 mnkr fördelat på 10 mnkr år 2020 och 28 mnkr årligen från och med 2021. I beräkningen för detta äskande har

vi antagit att rekryteringar påbörjas sent 2019 och att vi då har nya inspektörer på plats efter semestern 2020. Egentligen hade vi, i enlighet med förra årets budgetunderlag, behövt få besked om resursförstärkningar redan till i år. Då hade vi kunnat göra ersättningsrekryteringar fullt ut inför 2019 samt fatta beslut om att förbereda och genomföra ersättningsrekryteringar av inspektörer för anställning med start i januari 2020. En konsekvens av att vi inte kan ersättningsrekrytera inspektörer för de som slutar under 2019 är att förrättningarna kommer att minska. Vår prognos är att cirka 15 inspektörer slutar under 2019, huvuddelen på grund av pension, men även normal personalrörlighet finns med i prognosen. Detta kommer att synas i statistiken för inspektionsverksamheten först 2020 eftersom vi inte rekryterar några inspektörer för start av anställning vid årsskiftet 2019/2020. Det kommer också ske en påverkan för 2021, då det hela tiden finns en eftersläpning när det går upp och ner i tillgängliga resurser. 2018 och troligen också 2019 kommer vara de år som visar högst antal förrättningar. Det är 2018 och 2019 vi ser resultatet av den ökning och de ansträngningar som gjorts under den gångna mandatperioden.

4.3 Osund konkurrens i arbetslivet – ett arbete som kräver kompetens, långsiktighet och samverkan med andra myndigheter

En av prioriteringarna i regeringens arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016-2020 är att färre företag medvetet ska bryta mot arbetsmiljölagstiftningen för att få konkurrensfördelar gentemot seriösa företag. Osund konkurrens är ett samhällsproblem som också har stark koppling till den grova organiserade brottsligheten. Att få effekt i tillsynen mot företag som använder osund konkurrens i arbetslivet kräver både särskild kunskap och samarbete med andra myndigheter vilket i sig är både tids- och resurskrävande. AV kommer att behöva fortsätta att utveckla samarbetet med såväl arbetsmarknadens parter som med flera andra myndigheter.

AV har i olika omgångar av regeringen både fått utökade resurser och preciserat uppdrag inom detta område. AV och sju andra myndigheter¹ har till exempel fått regeringens uppdrag om metodutveckling för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Samarbetet med andra myndigheter hittar sin allt stadigare form. Uppdraget att utveckla ändamålsenliga och effektiva metoder ska genomföras under åren 2018-2020. AV ska samordna metodutvecklingen och det arbetet är i full gång.

I årsredovisningen för 2017 beskrev AV att myndigheten framgångsrikt ökat sina inspektioner inom detta område. I årsredovisningen för 2018 har AV beskrivit att utvecklingsarbetet fortsatt på ett mycket positivt sätt.

Från och med 1 januari 2019 har en ny avdelning för myndighetsgemensam kontroll bildats i Mölndal som ett sätt att möta regeringsbeslutet om utlokaliseringen. Till detta arbete kopplas arbetet med utstationering med mera. Arbetet med marknadskontroll har också nära koppling till arbetet mot osund konkurrens.

Regeringen har även uppdragit åt AV att vara kontaktpunkt och Sveriges representant i forumet på EU-nivå för att förbättra samarbetet mellan medlemsstaterna när det gäller att förebygga och bekämpa odeclarerat arbete. I uppdraget ingår bland annat att delta på

¹ De andra sju myndigheterna är Polismyndigheten Ekobrottsmyndigheten, Migrationsverket, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Jämställdhetsmyndigheten

forumets möten och att på nationell nivå samordna arbetet med relevanta myndigheter, bland annat Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Försäkringskassan och Migrationsverket. Vid genomförandet av uppdraget ska AV dessutom samverka med arbetsmarknadens parter. AV ska också i samråd med arbetsmarknadens parter utveckla och genomföra informationsinsatser särskilt riktade mot berörda branscher och företag. AV har i årsredovisningarna för 2017 och 2018 närmare beskrivit sin aktiva roll i detta arbete.

Arbetet för osund konkurrens och de frågor som hänger nära samman med detta kräver fokusering och ett sammanhållet och väl planerat arbete för att bli framgångsrikt. Vi har sett att vi har kunna stoppa och/eller störa oönskad verksamhet. Det vill vi kunna fortsätta med. Det är dessutom en viktig prioritering i arbetsmiljöstrategin och regeringen har även pekat ut AV som en samordnande kraft i samarbetet med andra myndigheter. Vi ser att frågan kommer att vara aktuell en god tid framöver. Därför är det naturligt att AV ser att detta som en viktig prioritering.

Behov av ökade resurser för arbetet mot osund konkurrens

För att klara myndighetens samordningsansvar för detta komplexa uppdrag med kvalitet och långsiktighet behöver anslagsnivån höjas de närmaste åren. Detta för att dels säkra tillgången till kompetenta och erfarna inspektörer för såväl de myndighetsgemensamma kontrollerna som våra egna, dels säkra implementeringen och utvecklingen av vårt urvalssystem för inspektionsinsatser, genom vilket vi kommer att få en högre träffsäkerhet i våra urval. Utöver det behöver vi säkra resurser för analys, effektutvärdering och kommunikation. Inom ramen för arbetet mot osund konkurrens är vi dessutom synnerligen beroende av att tillräckliga resurser avsätts för det utvecklingsarbete kring arbetsmetoder, digitalisering, automation, användning av AI etc. som behöver genomföras inom myndigheten (se ovan avsnitt 4.1).

Utöver ovanstående bedömer vi att det även efter det att regeringsuppdraget om metodutveckling är slutfört behövs ett ekonomiskt tillskott för att möjliggöra en ytterligare utveckling och förstärkning av den myndighetssamverkan som bland annat regeringsuppdraget gett upphov till. Genom ständiga förbättringar av metoder och annat, samt en än mer fördjupad samverkan ser vi stora möjligheter att åstadkomma en än större samhällsnytta. Vårt behov av en ökad anslagsnivå inom detta område uppgår till 2 mnkr för år 2020 och 5 mnkr årligen från 2021 där 3 mnkr motsvarar det belopp vi till och med 2020 disponerade för metodutvecklingsuppdraget.

Utän en ökad anslagsnivå finns det risker för att vi kan komma att behöva reducera antalet myndighetsgemensamma och egna kontroller inom området osund konkurrens och att det på grund av resursbrist uppstår brister i samordningen av regeringsuppdraget om metodutveckling. Dessa risker bedöms i väsentlig del utmana det myndighetssamarbete som nu börjar bära frukt, regeringens mål om en sund konkurrens på lika villkor i Sverige, samt i sin förlängning de sociala välfärdssystemen.

4.4 Marknadskontroll

Marknadskontrollen ska säkerställa att produkter - oavsett om de används i arbetslivet eller av enskilda - som kan äventyra användarnas säkerhet eller hälsa eller som på annat sätt inte uppfyller krav i gällande lagstiftning, dras tillbaka, förbjuds eller förhindras från att tillhandahållas på marknaden. Det gäller bland annat maskiner, personlig skyddsutrustning,

tryckkärll, tryckbärande anordningar och ställningar. Farliga maskiner kan orsaka allvarliga olyckor. Marknadskontrollen ska också motverka att de ekonomiska aktörerna, som till exempel tillverkare, distributörer eller importörer, konkurrerar på bekostnad av produkters säkerhet. AV har i årsredovisningarna för 2017 och 2018 beskrivit exempel på marknadskontroller vi genomfört. Under 2018 har vi omorganiserat marknadskontrollen för att effektivisera och utveckla arbetet för säkra produkter på den svenska marknaden.

Marknadskontrollen är också viktig i arbetet mot osund konkurrens. Företag kan få konkurrensfördelar genom att använda farliga, icke godkända, produkter.

Vi har de senaste åren på grund av resursläget varit tvingade att sänka ambitionsnivån i detta arbete till ett minimum. Vid larm i media om bristfälliga produkter tar vi normalt initiativ till att köpa in dessa och själva ombesörja tester av dem. Det kan även handla om konsumentprodukter. Detta är ett proaktivt arbete som ofta ger resultatet att farliga produkter snabbt försvinner från marknaden. Under 2018 har vi inte kunnat prioritera sådant arbete till följd av det ekonomiska läget.

Arbetet med att stärka marknadskontrollen är ett långsiktigt viktigt uppdrag. Det behövs för att förhindra att företag konkurrerar med farliga produkter som inte uppfyller lagstiftningens krav. EU-regelverket förutsätter att Sverige lever upp till sitt ansvar inom detta område. För att få bättre kvalitet i vårt arbete framöver behöver vi såväl höja ambitionsnivån, stärka kompetensen som fortsätta att utveckla vårt arbetssätt på området. Det gäller inte minst samverkan med andra myndigheter, främst tullmyndigheterna där det i dag brister. Exempelvis kan produkter som tullen behöver vårt stöd i att bedöma bli stående längre än nödvändigt i hamnar till stora kostnader.

Det blir vanligare att tillverkare överklagar våra beslut och går till EU. Det blir också vanligare med att vi ser att standarder inte uppfyller de krav som ställs i direktivet och att vi måste invända mot standarder till EU-kommissionen med påföljden att vi förväntas delta i standardiseringsarbete under 5-10 år framåt. I och med att våra marknadskontrollärenden blir mer och mer komplicerade och resurskrävande så behöver vi förstärka våra resurser för att hålla nivån på dagens nivå.

Behov av ökade resurser för marknadskontrollen

För att nå detta krävs resursförstärkningar med 7 mnkr årligen. Utan denna resursförstärkning kommer det leda till att vi inte kunna hålla arbetet kvar på nuvarande nivå, vilket leder till minskade möjligheter att hålla svensk arbetsmarknad konkurrensneutral samt risk för att allvarliga olyckor och dödsfall inträffar till följd av farliga produkter.

4.5. Ny struktur för AV:s föreskrifter för att möta det framtida arbetslivets utmaningar

AV:s föreskrifter (AFS) spannar över ett brett fält av arbetsmiljöfrågor. Många är komplexa och det påverkar också utformningen av reglerna. Riskerna för allvarliga olyckor och händelser ska så långt möjligt förebyggas, undvikas och/eller minimeras. Det ska också vara tydligt vem som ansvarar för vad på arbetsmiljöområdet och vad som är den rättsliga konsekvensen av att reglerna inte följs.

Krav på åtgärder m.m. som vi anser viktiga att ställa kan vara kostsamma för arbetsgivare – särskilt för små och medelstora arbetsgivare. Kostnaderna ska dock alltid vägas mot nödvändigheten att skapa skyddsnivåer som preciserar vad som krävs för att förhindra att människor kommer till skada, bli sjuka eller omkommer på jobbet. I denna avvägning är det arbetsmiljölagens och arbetstidslagens grundläggande krav som sätter ramen.

AV:s regler har sedan länge behövt moderniseras för att kunna möta det moderna arbetslivet och dess utmaningar. En myndighets regelverk måste vårdas, hållas modernt och vara tillgängligt både innehållsmässigt och fysiskt. Anpassas till förändringar i arbetslivet. Därför är arbetet med den nya regelstrukturen en viktig prioritering.

För närvarande är ca 70 författningar i kraft. Det är ett omfattande arbete att ta fram en ny struktur. Syftet med arbetet att ta fram en ny struktur är att göra regelverket mer tillgängligt, tydligt och relevant och därmed mer lättillämpat. Det är också viktigt med en struktur som möjliggör en digitalisering av föreskrifterna. Här är samrådmed arbetsmarknadens parter viktigt. Deras synpunkter och argument behöver inhämtas och värderas. Allt detta är sammantaget förutsättningar för att öka genomslaget av våra föreskrifter.

Digitaliseringen av våra föreskrifter möjliggör också utvecklingen av andra e-tjänster som exempelvis öppen data, varför hela vårt arbete med en ny struktur ska ses som en investering för framtiden (jfr avsnitt 4.1).

Under 2018 påbörjade AV arbetet med att överföra våra nuvarande föreskrifter till den under 2017 beslutade nya regelstrukturen. Överföringen beräknas pågå i tre till fyra år. Målbilden är att överföringen ska vara klar 1 januari 2021.

Lärdomar från vårt arbete i samband med införandet av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö visar på att planerad och väl genomförda kommunikationsaktiviteter bidrar till ett lyckat införande av förändringar. AV kommer därför att under 2020-2022 arbeta med utbildningsinsatser internt och externt. Det kan till exempel vara föreläsningar i landet som naturligtvis även kan följas via webb och olika filmer som beskriver förändringen. AV har för avsikt att se hur vi kan samarbeta med parterna och Prevent, Sunt Arbetsliv och Partsrådet när det gäller att ta fram hela eller delar av utbildningsmaterial. Genom att samarbeta med andra aktörer ser vi även möjligheter att undersöka finansiering från t.ex. Vinnova, Svenska EFS-rådet.

Det nya regelverket ska vara tillgängligt digitalt som öppen data vilket också öppnar för andra aktörer att ta fram olika former av utbildningsmaterial mm. Även här kan AV bidra genom att ordna s.k. hackathon för intresserade aktörer.

Behov av ökade resurser för arbetet med en ny regelstruktur

För att kunna hålla tempot i arbetet så behöver vi kunna säkerställa den kompetens som behövs för arbetet, vilket innebär kostnader för framför allt ersättningsrekryteringar av experter men även nyrekryteringar experter inom nya tillsynsområden som exempelvis kognitiv arbetsmiljö, automationsteknik och AI. Att se till att våra regler kan möta framtiden kräver investeringar i utveckling av digitala system, och dessutom kommer kommunikationskostnaderna initialt att bli höga kring nyordningen av våra regler.

Med 16 mnkr under perioden fördelat på 4 mnkr 2020 och därefter 6 mnkr per år 2021-2022 så kan vi åstadkomma ett modernt och tillgängligt regelverk samt ge bästa möjliga moderna service till våra intressenter. Morgondagens användare av våra regler kommer att ställa krav på att enkelt i sin mobiltelefon kunna se vad som gäller i en viss arbetsmiljöfråga. Den nya regelstrukturen och dess innehåll är en förutsättning för en fortsatt digital och teknisk utveckling. Tvingas vi i stället nedprioritera arbetet pga. utebliven anslagshöjning så fördröjs det arbetet och vi kommer inte att kunna möta nästa generation användare med den servicenivå de efterfrågar och behöver för att kunna bidra till en bra arbetsmiljö på svenska arbetsplatser.

4.6. Behov av ökade resurser för arbetet med nollvisionen

En av erfarenheterna som idag finns kring varför olyckor inträffar går i många fall att härleda till beteenden och attityder på arbetsplatser eller det som vi i dagligt tal kallar för säkerhetskultur. För att aktualisera detta ytterligare så är den dagliga dialogen och diskussionen vid exempelvis arbetsplatsmöten och fika bord mycket viktig. Ett sätt att bidra till att dessa samtal kommer igång är att genomföra informationsinsatser på arbetsplatser med stora risker, kopplat till beteenden och attityder. Dessa insatser kan planeras och genomföras i dialog med fack- och arbetsgivarorganisationer.

Vi vet också att många olyckor handlar om okunskap kring risker och även hur vissa arbetsmoment ska utföras. Många unga vill både visa att de klarar av det arbete som de är satta att lösa och där de kanske undviker att fråga om hur de ska gå tillväga. Vår bedömning är att det behövs ökad kunskap kring arbetsmiljö i skolutbildningen. Detta gäller både yrkesutbildningar men även högskola/universitet

Arbetsmiljöverkets erfarenhet är att olika media ger stort genomslag vad gäller att nå ut med budskap. Vår satsning kring filmen Utmaningen, en film om den sjuka jobbstressen slog väldigt väl ut. Även andra satsningar i form av annonskampanjer kring utstationering gav ett klart mervärde. Vår bedömning är också att behovet av innovativa lösningar som exempelvis VR-filmer som visar på hur både dåliga och bra exempel kan se ut är bra lösningar inför samtal på arbetsplatsen.

Upphandling av varor och tjänster är en grundsten i att förebygga dålig arbetsmiljö. Upphandlingsmyndigheten har en viktig roll i att både informera men även att upprätthålla bibliotek för arbetsmiljökriterier. Biblioteket ska vara ett stöd för målgrupperna vid upphandling av tjänster inom branscher där det finns en särskilt stor risk för osund konkurrens.

För detta arbete beräknar vi att anslaget behöver tillföras 5 mnkr för 2020 och 7 mnkr för åren 2021-2022

Finansieringsöversikt

Arbetsmiljöverket (AV) föreslår följande finansiering för åren 2020-2022 i 2019 års prisnivå.

Tabell 1 Förslag till finansiering 2020-2022 (tkr)

Anslagspost	2018	2019	2020	2021	2022
	Utfall	Prognos	Beräknat	Beräknat	Beräknat
Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv Anslag 2:1 Arbetsmiljöverket					
ap. 1 Förvaltningskostnader (ram)	629 520	638 007	638 007	638 007	638 007
ap. 1 Förvaltningskostnader Åskad anslagsförstärkning	0	0	31 000	60 000	60 000
ap. 2 Medel för regional skyddsombudsverksamhet (ram)	126 186	111 587	111 587	111 587	111 587
ap.3 Medel för metodutveckling av myndighets-samverkan (ram)	18 000	18 000	18 000	0	0
Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv Anslag 2:5 Arbetslivspolitik					
ap. 2 Forskning om arbetsliv. Arbetsmiljöverket (ram)	5 000	0	0	0	0
Avgiftsintäkter som disponeras, enligt den indelning regeringen beslutat; (den särskilda informationsverksamheten)	6 022	6 000	3 000	0	0
Övriga intäkter som disponeras, bidrag	3 186	1 000	1 000	1 000	1 000
Övriga intäkter som disponeras, övrigt	1 330	400	400	400	400
Avgiftsintäkter som redovisas mot inkomsttitel enligt den indelning regeringen beslutat	0	0	0	0	0
Summa	789 244	774 994	802 994	810 994	810 994

Kommentar: I bilaga 1 motiverar vi föreslagen anslagsfinansiering.

Avgiftsbelagd verksamhet

Arbetsmiljöverkets avgiftsfinansierade verksamhet där vi disponerar intäkterna, delas enligt regleringsbrevet in i ett område, särskild informationsverksamhet. Där vi genomför ett arbete med att ta fram en ny digital lösning för hanteringen. Vilket kommer från 2020 minska våra intäkter pga. avveckling i nuvarande form.

Tabell 2 Avgiftsfinansierad verksamhet 2018-2022

Avgiftsfinansierad verksamhet	2018	2019	2020	2021	2022
	Utfall	Prognos	Beräknat	Beräknat	Beräknat
Resultat från föregående år	-259	3	0	0	0
Avgiftsintäkter som disponeras	6 022	6 000	3 000	0	0
Kostnader för avgiftsintäkter	5 760	6 003	3 000	0	0
Akkumulerat resultat	3	0	0	0	0

Anläggningstillgångar

I tabellen nedan anges Arbetsmiljöverkets totala investeringsbehov i anläggningstillgångar. AV:s immateriella investeringar består framförallt av utveckling av system, en kompletterande metod i vår inspektionsverksamhet - automatiserat urvalsstöd och stöd till marknads kontroll. Se även avsnittet 4.1 De materiella investeringar avser främst hårdvara till medarbetare år 2019 samt till den interna IT-miljön.

Tabell 3 Verksamhetsinvesteringar

(tkr)	2018 Utfall	2019 Prognos	2020 Beräkn.	2021 Beräkn.	2022 Beräkn.
Immateriella investeringar					
Datasystem, rättigheter m.m.	1 769	4 897	20 600	10 800	3 600
Materiella investeringar					
Maskiner, inventarier och installationer m.m.	1 392	15 490	3 500	9 500	16 000
Byggnader, mark och annan fast egendom	0	0	0	0	0
Övriga verksamhetsinvesteringar	0	0	1 300	1 300	1 300
Summa verksamhetsinvesteringar	3 161	20 387	25 400	21 600	20 900
Finansiering					
Lån i Riksgäldskontoret (2 kap. 1 § kapitalförsörjningsförordningen)	3 161	20 387	25 400	21 600	20 900
Bidrag (2 kap. 3 § kapitalförsörjningsförordningen)					
Finansiell leasing (2 kap. 5 § kapitalförsörjningsförordningen)					
Anslag (efter medgivande av regeringen)					
Summa finansiering	3 161	20 387	25 400	21 600	20 900

Kommentar: Jämfört med föregående års budgetunderlag har vi beslutat att satsa extra på digitalisering och innovation inom verksamheten från 2020 vilket leder till viss investeringsnivåökning från 2020. AV genomför ett arbete med att ta fram en lokalförsörjningsstrategi vilket ska leda till minskade lokalkostnader och till att börja med en viss investeringsnivåökning från 2021.

Tabell 4 Låneram och räntor för verksamhetsinvesteringar

(tkr)	2018 Utfall	2019 Prognos	2020 Beräkn.	2021 Beräkn.	2022 Beräkn.
IB lån i Riksgäldskontoret	30 799	24 717	32 608	43 883	45 149
Nyupplåning (+)	4 635	20 387	25 400	21 600	20 900
Amorteringar (-)	-10 717	-12 496	-14 125	-20 333	-24 952
UB lån i Riksgäldskontoret	24 717	32 608	43 883	45 149	41 097
Beslutad/föreslagen låneram	48 000	54 800	54 800	54 800	54 800
Ränteutgifter	-150	-67	35	331	882
Finansiering av räntor och avskrivningar					
Utgiftsområde 14 anslag 2:1	10 567	12 429	14 160	20 664	25 834
Övrig finansiering					

Kommentar: 2018 år utfall på "nyupplåning" är baserat på ESV:s föreskrifter till 2 kap.2§ kapitalförsörjningsförordningen. Differensen mellan nyupplåning 2018 och lån i Riksgäldskontoret i tabellen för verksamhetsinvesteringar beror på, att lånet mot Riksgäldskontoret regleras mot utgående balans per november så de avskrivningar och investeringar som görs i december är inte medräknade i UB lån i Riksgäldskontoret.

Beställningsbemyndiganden

AV har i vårt regleringsbrev för budgetåret 2019 ett bemyndigande om 20 miljoner kronor inom ap2. Eftersom vi transfererar RSO medel till externa parter. För budgetåren 2020-2022 föreslår AV att behålla nivån.

Tabell 5 Beställningsbemyndigande

<i>Utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och Arbetsliv</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Anslag 2:1 Arbetsmiljöverket	Utfall	Prognos	Beräknat	Beräknat	Beräknat
ap 2 Medel för regional skyddsombudsverksamhet					
Ingående åtaganden	19 970	19 970	19 970	19 970	19 970
+ nya åtaganden	19 970	19 970	19 970	19 970	19 970
- Infriade åtaganden	-19 569	-19 970	-19 970	-19 970	-19 970
Utestående åtaganden vid årets slut	19 970	19 970	19 970	19 970	19 970
<i>Tilldelad/föreslagen bemyndigande ram</i>	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000

Övriga villkor

Låneram

Arbetsmiljöverkets låneram sänktes tillfälligt under 2018 från 58 miljoner kronor till 48 miljoner kronor. År 2019 ökade vår låneram till 54,8 miljoner kronor. AV föreslår att låneramen bör behållas på samma nivå budgetåren 2020-2022.

Räntekontokredit

Arbetsmiljöverkets kredit på räntekontot i Riksgäldskontoret sänktes tillfälligt under 2018 från 60 miljoner kronor till 57 miljoner kronor. År 2019 är tilldelad kredit på ursprungsnivå 60 miljoner kronor. Vi har inte nyttjat denna under 2018. Då större förväntade utvecklingskostnader samt att SAK anslagskostnader belastar förvaltningsanslaget innan ränteflöde utförs. Är vårt behov att denna nivå bör behållas budgetåren 2020-2022.

Tabell 6 Räntekontot

Räntekonto med kredit och annan kredit i Riksgäldskontoret	
Räntekontokredit (enligt 7 kap. 4 § budgetlagen)	60 000 tkr

Anslagskredit och anslagssparande

Arbetsmiljöverket har för 2019 tilldelats en anslagskredit om 19,0 miljoner kronor. Önskad anslagskredit för budgetåren 2020 – 2022 är 3 procent av förvaltningsanslaget för respektive år.

Tabell 7 Anslagskredit

Utgiftsområde 14 Arbetsliv 2:1 ap 1 förvaltningskostnader	2019	2020	2021	2022
	Prognos	Beräknat	Beräknat	Beräknat
Anslagskredit i procent av tilldelat anslag	3%	3%	3%	3%