



Generaldirektören

## Återrapportering av regeringsuppdrag att ta fram åtgärdsplaner till En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

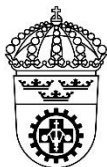
### Sammanfattning

Rapporten utgör Arbetsmiljöverkets (AV) redovisning av regeringsuppdraget att ta fram en åtgärdsplan för att genomföra regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92)<sup>1</sup>.

I rapporten redovisar AV de delar i regeringens arbetsmiljöstrategi som verket bedömer faller inom ramen för vårt uppdrag och verksamhet, samt hur det som redan pågår eller redan är planerat inom verket förhåller sig till intentionerna i strategin och om det finns behov av att beakta nya områden. Vidare redogör AV för de områden verket bedömer som särskilt prioriterade utifrån arbetsmiljöstrategin samt motiveringen för detta. De prioriterade områdena är digitalisering, den utökade nollvisionen, arbetsmiljön inom välfärden, arbetslivskriminaliteten, regelförnyelsen och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Inom dessa områden kommer verket att se över om vi behöver höja ambitionsnivån ytterligare, alternativt om vi behöver prioritera om.

Arbetet med att införliva regeringens arbetsmiljöstrategi i verksamheten sker via AV:s ordinarie processer för planering, styrning och uppföljning. Förutom årliga styrdokument tas det i år fram en ny strategisk verksamhetsplan för de kommande fyra åren, som kommer ha sin utgångspunkt i arbetsmiljöstrategin. Dessa styrdokument är under beredning och kommer att beslutas av generaldirektören under hösten. Det är också först under hösten som AV kommer att veta vilka ekonomiska resurser som verket kommer att disponera de kommande åren. Först efter detta kommer det att vara möjligt att ange tidsatta åtgärder och det kommer att redovisas vid nästa återrapportering den 1 mars 2022.

<sup>1</sup> Regeringens beslut 2021-02-11, diarienummer hos Regeringskansliet: A2021/00338.



Ett ökat fokus på digitaliseringens betydelse för arbetsmiljön innehåller både en extern och en intern aspekt för verket. I verksamhetsplanen för 2021 har AV satt upp som mål att öka kunskapen om hur digital transformation påverkar arbetslivet, att ha ett modernt och digitalt regelverk och tillsammans med andra utveckla och digitalisera våra processer och tjänster, med specifika aktiviteter under varje mål. Europeiska arbetsmiljöbyrå i Bilbao (EU-OSHA) har digitalisering som fokus i nästa EU-kampanj åren 2023–2025, och AV studerar i ett särskilt projekt risker för ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön kopplade till hur arbetsplatserna och arbetsmiljön påverkas av digitaliseringen<sup>2</sup>. Insikterna från projektet skapar en bra kunskapsbas för fortsatta aktiviteter på området.

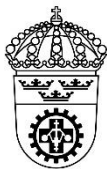
Nollvisionsarbetet är sedan tidigare en prioriterad fråga för AV och speglas sedan i våras också i verkets nya vision om att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet. Den nya, utökade nollvisionen i regeringens arbetsmiljöstrategi innebär att arbetet kommer att behöva utvecklas ytterligare. Ett exempel är en insats som genomförs 2021 där vi genom kommunikationsinsatser lyfter de risker i form av långvarig exponering, som leder till att arbetstagare dör i förtid. Det handlar till exempel om ohälsosam arbetsbelastning, buller, avgaser och ihållande fysiskt tungt arbete. Det pågående arbetet inom AV:s projekt Nollvision är en bra plattform för arbetet framåt. AV arbetar bland annat med en långsiktig kommunikationssatsning som kommer att pågå till 2024.

Arbetsmiljö inom välfärden har länge varit i fokus i AV:s arbete ur flera olika aspekter. Anställda inom sjukvård och omsorg har dessutom blivit starkt påverkade av covid-19-pandemin. Arbetet tillsammans med arbetsmarknadens parter och andra aktörer inom välfärdsområdet är centralt. Samtidigt måste den politiska ledningen och arbetsgivarna ta sitt lagstadgade ansvar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.

Förutom flera kontroller förväntas vi stärka det förebyggande arbetet på arbetslivskriminalitetsområdet. Arbetet pågår med att genomföra myndighetsgemensamma informationsinsatser med fokus på att stärka allmänhetens kunskaper och att förändra attityder. Detta är ett resurskrävande arbete som kräver långsiktighet för att få effekt. Arbetet med att utveckla vår tipshantering via vår webbplats, av.se, pågår och en ny funktion lokaliserad i Mölndal för att initialt och samordnat hanterera alla tips och arbetstagares anmälan är etablerad. Verket fortsätter att utveckla vår samverkan med Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten och är även aktivt inom det internationella arbetet mot fusk och brott i arbetslivet.

---

<sup>2</sup> Diarienummer hos AV: 2021/020286.



Arbetet med regelförnyelse är redan idag, och behöver fortsatt vara, en prioriterad fråga för AV. Detta arbete kopplar till flera olika delar i regeringens arbetsmiljöstrategi, som till exempel strategins fokus på att arbetet med att förenkla för företag är angeläget samt att regler ska utformas på ett tydligt och enkelt sätt. Dialogen med arbetsmarknadens parter är en mycket viktig del i arbetet med regelförnyelsen.

I oktober år 2020 inledde AV en utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Syftet med utvärderingen är att ta reda på hur föreskrifterna tillämpas av AV:s intressenter och hur de upplever tillämpbarheten av föreskrifterna. Under utvärderingen fortsätter verket tillsynsarbetet utifrån föreskrifterna vilket redovisas under avsnitt 2 nedan. Arbetsmiljöfrågor som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön återkommer även i några av de andra prioriterade områdena som redovisas i avsnitt 3, inte minst välfärdens arbeten och tiden efter pandemin.

Slutligen beskrivs i rapporten några områden där vi bedömer att andra aktörer än AV har ett huvudansvar. Verkets uppdrag rör oftast att kontrollera arbetsgivarens förebyggande arbete inom dessa områden. Vi kommer oaktat detta att utifrån vårt uppdrag och våra mandat att bidra på olika sätt i arbetet med dessa frågor. Under strategiperioden kommer dessa områden behöva tas upp till vidare dialog.

AV:s arbete med att införliva regeringens arbetsmiljöstrategi i verksamheten sker nu via verkets ordinarie processer för planering, styrning och uppföljning. Arbetet med att ta fram en strategisk verksamhetsplan för åren 2022 - 2025 för AV och en verksamhetsplan för 2022 har påbörjats.



## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
1. Inledning .....	4
1.1 Jämställdhetsintegrering .....	6
1.2 Disposition av åtgärdsplanen .....	7
2. Redovisning av nyläge och nuläge utifrån arbetsmiljöstrategin .....	8
2.1 Ett hållbart arbetsliv .....	8
2.2 Ett hälsosamt arbetsliv .....	13
2.3 Ett tryggt arbetsliv .....	20
2.4 En arbetsmarknad utan fusk och brott .....	27
3. Prioriterade områden för Arbetsmiljöverket .....	32
3.1 Digitalisering .....	32
3.2 En utökad nollvision .....	34
3.3 Arbetsmiljön inom välfärden .....	36
3.4 Arbetslivskriminalitet .....	37
3.5 Regelförnyelse .....	39
3.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	40
4. Områden där Arbetsmiljöverket bedömer att andra aktörer har ett huvudansvar .....	42
4.1 Sexuella trakasserier och mobbning .....	42
4.2 Hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter .....	42
4.3 Arbetsrelaterad suicid .....	42
4.4 Företagshälsovården .....	43
4.5 Friskfaktorer .....	43
4.6 Missbruk och beroende .....	43
4.7 Forskning och kunskapsammanställningar .....	44
4.8 Arbetsmiljökunskap i skolan .....	44

## 1. Inledning

Den 11 februari 2021 gav regeringen Arbetsmiljöverket (AV) och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) i uppdrag att ta fram åtgärdsplaner inom sina respektive områden för att genomföra regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92)<sup>3</sup>. Åtgärdsplanerna ska utgå från strategins fyra delmål och tydliggöra vilka åtgärder som myndigheterna ska genomföra för att nå strategins uppsatta mål och prioriteringar. Delmålen för arbetsmiljöstrategin är följande:

<sup>3</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2021/00338.



- Ett hållbart 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 brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

AV har gjort en så kallad gap-analys som underlag till denna första återrapportering. Ekonomistyrningsverket (ESV) anger att en gapanalys är ett verktyg som gör det möjligt att jämföra myndighetens aktuella prestation (nuläget) med sin potentiella prestation (nyläge eller målläge)<sup>4</sup>. En gapanalys gör det möjligt att identifiera eventuella förändringar mellan nyläget jämfört med nuläget. Därefter kan åtgärdsförslagen (aktiviteterna) anges som beskriver vad som behöver göras för att åstadkomma de identifierade förändringarna.

I gapanalysen har regeringens arbetsmiljöstrategi använts för att identifiera det nyläge som verket ska sträva efter. Att ta fram *nyläget* har krävt ett visst tolkningsarbete utifrån strategin. Det slutliga nyläget har bearbetats av samtliga avdelnings- och enhetschefer vid två gemensamma chefsmöten och förankrats hos AV:s ledningsgrupp före generaldirektörens beslut.

*Nuläget* har tagits fram genom en inventering av de aktiviteter som redan gjorts, som redan pågår eller som redan planerats inom verket. Även nuläget har bearbetats och beslutats i samma ordning som nyläget.

Arbetet med att införliva regeringens arbetsmiljöstrategi i verksamheten sker via AV:s ordinarie processer för planering, styrning och uppföljning. Förutom årliga styrdokument tas det i år fram en ny strategisk verksamhetsplan för de kommande fyra åren, som kommer ha sin utgångspunkt i arbetsmiljöstrategin. Dessa styrdokument är under beredning och kommer att beslutas av generaldirektören under hösten. Det är också först under hösten som AV kommer att veta vilka ekonomiska resurser som verket kommer att disponera de kommande åren. Först efter detta kommer det att vara möjligt att ange tidsatta åtgärder och det kommer att redovisas vid nästa återrapportering den 1 mars 2022.

I arbetet med att ta fram åtgärdsplanen har vi samrått med Mynak.

AV har även informerat om och fört dialog med arbetsmarknadens parter om innehållet i denna åtgärdsplan både inom ramen för ordinarie samråd och via

---

<sup>4</sup> Ekonomistyrningsverket, rapport 2019:29.



extrainsatta samråd. Totalt har vi haft fyra samråd där vi presenterat och diskuterat arbetet med att ta fram åtgärdsplanen.

AV:s internationella arbete är av stor betydelse för genomförande och uppföljning av regeringens arbetsmiljöstrategi. Aktivt deltagande i EU:s lagstiftningsprocesser, Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC), rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor, plattformen mot odeclarerat arbete och arbetsmiljöbyrå i Bilbao (EU-OSHA), samt nationellt genomförande av internationella satsningar inom SLIC och EU-OSHA bidrar till att sprida lärande exempel från Sverige, lära av andra länder och påverka innehållet i EU-lagstiftningen. Det internationella arbetet bidrar till att höja våra kunskaper samt utveckla och bredda våra egna satsningar och kommer att vara centralt under strategiperioden.

EU-kommissionens arbetsmiljöstrategi presenterades 28 juni 2021<sup>5</sup> och stämmer väl överens med regeringens arbetsmiljöstrategi. De har båda en nollvision mot arbetsrelaterade dödsfall, fokus på utmaningar i framtidens arbetsliv, inklusive OSA och kemiska risker, samt hantering av arbetsmiljökonsekvenser i samband med covid-19. Båda strategierna har även ett tydligt genusperspektiv. De satsningsområden som AV valt att fokusera på under den kommande femårsperioden (se pkt 3 nedan) i enlighet med nationella strategin har således även en stark koppling till EU-strategin.

## 1.1 Jämställdhetsintegrering

Det finns en koppling mellan arbetet med regeringens arbetsmiljöstrategi och det så kallade JIM-uppdraget. JIM står för jämställdhetsintegrering i myndigheter. I oktober 2020 fick AV genom ett förändrat regleringsbrev ett förnyat uppdrag med jämställdhetsintegrering<sup>6</sup>. AV ska enligt uppdraget identifiera jämställdhetsproblem i verkets kärnverksamhet eller i arbetslivet som verket kan bidra till att lösa. På så sätt kan verkets arbete ännu bättre bidra till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken. AV ska senast den 1 september 2021 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022-2025. Att ha en tydlig inriktning för arbetet är viktigt för att fokusera arbetet och rikta in det där det får störst effekt.<sup>7</sup>

Jämställdhetsintegrering är, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder,

<sup>5</sup> EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 – Occupational safety and health in a changing world of work, ref COM(2021) 323 final.

<sup>6</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2020/02038.

<sup>7</sup> Jämställdhetsmyndigheten, Dnr: ALLM 2020/51 Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet.



Sveriges huvudsakliga strategi för att uppnå jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för ett spår vid sidan om. Jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, därför behöver jämställdhetsperspektivet finnas med och beaktas i det dagliga arbetet.

För myndigheter innebär arbetet att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser beslut på olika nivåer får för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det handlar om att få syn på eventuell ojämställdhet i verksamheten och att säkerställa en jämställd och likvärdig verksamhet och bidra till ett jämställt samhälle. Arbetet behöver alltså riktas in mot de jämställdhetsproblem som har koppling till AV:s huvudsakliga uppdrag och verksamhet.

## 1.2 Disposition av åtgärdsplanen

Åtgärdsplanen följer inledningsvis arbetsmiljöstrategins fyra delmål (avsnitt 2). Som tidigare nämnts har arbetet med att ta fram åtgärdsplanen gjorts med hjälp av en så kallad gap-analys, där regeringens formuleringar av önskat nyläge hämtats från arbetsmiljöstrategin och nuläget består av AV:s pågående eller redan planerade verksamhet. I nästa avsnitt redovisar vi de delar som vi hämtat direkt ur arbetsmiljöstrategin och som bedömts falla inom ramen för AV:s uppdrag och verksamhet, vilket indikerar önskat nyläge.

Målet för politikområdet Arbetsliv som det beskrivs i budgetpropositionen<sup>8</sup> och delmålen i arbetsmiljöstrategin är bredare än AV:s uppdrag. AV:s verksamhet är inte heller organiserad utifrån de olika delmålen i strategin. Därför redovisar vi vissa delar under nuläget, det vill säga en verksamhet som redan pågår eller som är planerad hos verket, under flera delmål.

Nästkommande avsnitt (avsnitt 3) redogör för de områden AV bedömer som särskilt prioriterade utifrån arbetsmiljöstrategin. Det avser områden där verksamhet redan pågår eller är planerad, men där verket behöver se över om

---

<sup>8</sup> I senaste budgetpropositionen, Prop. 2020/21:1 Utgiftsområde 14, avsnitt 5.1, skriver regeringen följande: "Målet för arbetslivspolitikerna är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män (prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3, bet. 2011/12:AU2, rskr. 2011/12:88). Regeringens mål för arbetslivspolitikens tre delområden är följande:

- Arbetsmiljö: En arbetsmiljö som förebygger ohälsa, olycksfall och motverkar att människor utestängs från arbetet och tar hänsyn till människors olika förutsättningar och bidrar till utvecklingen av både individer och verksamhet."



vi ska höja ambitionsnivån ytterligare, alternativt göra omprioriteringar från andra områden. De prioriterade områdena har i denna första åtgärdsplan inga tidsatta åtgärder. Anledningen är, vilket nämndes inledningsvis, att införlivandet av arbetsmiljöstrategin nu sker via AV:s ordinarie processer för planering, styrning och uppföljning vilka kommer pågå under hösten 2021.

Det avslutande avsnittet (avsnitt 4) tar upp de områden som finns i strategin och där AV bedömer att andra aktörer har ett huvudansvar. Vi kommer oaktat detta att utifrån vårt uppdrag och våra mandat att bidra på olika sätt i arbetet med dessa frågor.

## 2. Redovisning av nyläge och nuläge utifrån arbetsmiljöstrategin

I detta avsnitt redovisar Arbetsmiljöverket (AV) de delar i regeringens arbetsmiljöstrategi som vi bedömer har bäring på vår verksamhet (nyläget). Detta står inom rutor. Under rutorna redovisas ett urval av det arbete som redan pågår kopplat till innehållet i regeringens arbetsmiljöstrategi, vilket utgör det identifierade nuläget.

### 2.1 Ett hållbart arbetsliv

Regeringen anser att det är nödvändigt att vidta ytterligare långsiktiga insatser för att uppnå ett hållbart arbetsliv för alla. Arbetsmiljöfrågorna behöver prioriteras så att alla ska orka, kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv. Ett hållbart arbetsliv är en fråga om jämlikhet. Å ena sidan har arbetslivet på många sätt blivit bättre och fler är friskare högre upp i åldrarna. Å andra sidan finns de som har slitsamma och enformiga arbeten och som upplever stora brister i arbetsmiljön redan många år innan pensionen. Kvinnor har högre sjukfrånvaro, arbetar mer deltid och lämnar arbetslivet tidigare än män.

En god arbetsmiljö är en grundläggande förutsättning för att människor ska orka, kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) är en grundbult i att skapa en god arbetsmiljö på arbetsplatserna.

Att tillsynsmyndigheten om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01) efterlevs är en viktig del av AV:s löpande inspektionsverksamhet. Ett särskilt fokus på frågan finns också i det nationella tillsynsprojektet "Ett hållbart arbetsliv 2018-2021" som i sin tur är en del av en gemensam satsning inom EU. Närmare 2 000 arbetsplatser granskades i Sverige under kampanjen 2020, med





fokus på det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Målet med tillsynsinsatsen är ett hållbart arbetsliv för alla.

Åren 2020-2022 har den av den europeiska arbetsmiljöbyrån i Bilbao drivna så kallade EU-kampanjen fokus på belastningsergonomi ("Friska arbetsplatser belastar rätt"). I Sverige anger 15 procent av arbetskraften att de har besvär som påverkar arbetsförmågan. För att så många som möjligt ska hålla ett helt arbetsliv behöver arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud ökade kunskaper om hur de kan förebygga belastningsskador. Syftet med kampanjen är att öka dessa kunskaper. Förutom inspektioner ordnas webinarier och kunskapsseminarier i samarbete med parterna.

AV arbetar också med kommunikation inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och ett hållbart arbetsliv. Det finns material och stöd tillgängligt på vår webbplats, av.se, och vi har tagit fram särskilt undervisningsmaterial för yrkesgymnasier och lektionsmaterial för yrkesskolor inom riskbranscher. Detta för att elever redan innan de kommer ut i yrkeslivet ska lära sig om arbetsmiljö och bli medvetna om risker som kan hindra ett hållbart arbetsliv.

AV har i uppdrag att samla in och sammanställa statistik om arbetsskador och arbetsmiljö<sup>9</sup>. I den officiella statistiken ställer vi i Arbetsmiljöundersökningen frågan om undersökningsdeltagarnas egen bedömning av huruvida man kommer att orka jobba fram till pensionsålder<sup>10</sup>.

Det finns en jämställdhetsaspekt när det gäller att orka, kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv. AV arbetar med detta på en rad olika sätt. Inom inspektionsområdet är exempelvis alla obligatoriska och nationella tillsynsinsatser analyserade utifrån mäns och kvinnors olika villkor. Det finns också ett särskilt tillsynsstöd för jämställdhetsintegrerat SAM framtaget. I sammanhanget kan inspektionsinsatsen "SAM i politikerstyrda organisationer", som genomförs under åren 2018-2022 nämnas, liksom tillsynsaktiviteter inom äldreomsorgen och inom förskolor där en hög andel kvinnor arbetar. All officiell statistik som AV redovisar är uppdelad på kön.

På vår webbplats, av.se, finns flera olika verktyg som kan användas som hjälp och stöd i arbetet för att öka jämställdheten inom arbetsmiljöområdet. Några exempel är "Organisera för en jämställd arbetsmiljö", "Genuskollen" samt skriften "Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?".

<sup>9</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket.

<sup>10</sup> Arbetsmiljöverket Rapport 2020:2.



Tillgänglighetsaspekten är av stor betydelse för ett hållbart arbetsliv, och tillgänglighet har bland annat integrerats i AV:s rutiner för bedömningar vid tillsyn<sup>11</sup>. AV har även tagit fram tre filmer om tillgänglighet, samt stöd för att synliggöra tillgänglighet i SAM och ett internt metodstöd för tillgänglighet i nationella tillsynsprojekt.

Regeringen anser att även arbetslivet är ett område som är av särskild betydelse för arbetet med att främja hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Myndigheten för arbetsmiljökunskap arbetar på uppdrag av regeringen med att inhämta och sammanställa kunskap om hbtq-personers arbetsmiljö, med ett särskilt fokus på transpersoner (A2020/01002). Regeringen ser positivt på att det arbetet fortsätter under de kommande åren. Det är viktigt att myndigheten beaktar ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i sitt arbete liksom fördjupar kunskapen om skillnader i arbetsförhållanden mellan inrikes och utrikes födda anställda.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) reglerar bland annat kränkande särbehandling. Föreskrifterna säger att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. I vägledningen till föreskrifterna framgår att kränkande särbehandling innebär att genom ord eller handling förnedra någon eller några<sup>12</sup>.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö tillsynas inom ramen för AV:s inspektionsverksamhet. Under år 2019 började verket exempelvis inspektera arbetsgivare inom Svenska kyrkan och andra trossamfund runtom i landet. AV kontrollerade hur arbetsgivarna lever upp till verkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Inom ramen för arbetet med den officiella statistiken ställs i den så kallade Arbetsmiljöundersökningen ett antal enkätfrågor om diskriminering. En av dessa frågor är om undersökningsdeltagare upplever diskriminering på sin arbetsplats på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck eller på grund av sexuell läggning. Frågan har funnits med i undersökningen sedan år 2015<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Utifrån AFS 2001:1, diarienummer 2019/058130.

<sup>12</sup> Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457), bok. Kan laddas ner från [www.av.se](http://www.av.se).

<sup>13</sup> Arbetsmiljöundersökningen, Aktuella arbetsmiljötabeller.  
<https://www.statistikdatabasen.scb.se/sq/111516>



Se även avsnitt 4 i denna åtgärdsplan angående områden där Arbetsmiljöverket bedömer att andra aktörer har ett huvudansvar.

I situationer då tjänster förmedlas genom nya digitala verktyg bör det inte finnas några oklarheter i arbetsmiljöansvaret. På samma sätt bör det inte finnas några oklarheter vad gäller ansvarsfördelningen mellan olika aktörer när arbetsgivaren inte råder över arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas för att möta nya förutsättningar och Arbetsmiljöverket behöver rätt förutsättningar för att utföra sitt tillsynsuppdrag. Den aktör som i praktiken har störst möjlighet att påverka arbetsmiljöförutsättningarna för den som utför arbetet bör vara den som har ansvar för arbetsmiljön. Den aktören kan till exempel ha rådighet över platsen där arbetet utförs eller på annat sätt ha rådighet över avgörande moment som kan påverka arbetsmiljön. Ansvarsförhållandena bör tydliggöras och förutsättningarna för ett sådant rådighetsansvar ses över.

År 2018 fick AV ett regeringsuppdrag att genomföra ett pilotprojekt med en tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete<sup>14</sup>. Insatsen pågår fortfarande och ska ge ökad kunskap om arbetsmiljön är tillfredsställande i situationer där arbete organiseras med nya arbetsformer. I pilotprojektet undersöker AV om och hur arbetsmiljölagstiftningen kan tillämpas på egenanställningsföretag och digitala plattformsföretag, den så kallade gig-ekonomin<sup>15</sup>. Tidplanen har behövt justeras och förlängas med ett år på grund av pandemin. En slutrapport ska lämnas till regeringen år 2022.

I AV:s verksamhetsplan för år 2021 är området att samla in kunskap om hur digitalisering påverkar arbetslivet en viktig fråga, liksom frågor som handlar om delningsekonomin och nya företags- och anställningsformer. Att analysera lagstiftningen och driva ärenden för rättslig prövning av egenanställningsföretag och digitala plattformar är en del av detta arbete.

Fler satsningar på utvärdering, forskning och statistik på arbetsmiljöområdet behövs. Ökad kunskap om och förståelse för de ofta komplexa sambanden mellan arbetsmiljö och hälsa är nödvändiga för att uppnå ett hållbart arbetsliv. Kunskapssammanställningar och analyser bidrar till en ökad förståelse av problemen och därmed till att relevanta åtgärder kan genomföras.

<sup>14</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2018/01348/ARM.

<sup>15</sup> Diarienummer hos Arbetsmiljöverket: 2018/035377.



AV har regeringens uppdrag att ansvara för den officiella statistiken inom arbetsskade- och arbetsmiljöområdet. Vår officiella arbetsskadestatistik bygger på anmälda arbetsskador och återkommande urvalsundersökningar, som Statistiska centralbyrån (SCB) genomför på uppdrag från oss. Vi redovisar och analyserar bland annat statistiska data om antalet dödsolyckor i arbetet, anmälda arbetsolyckor och arbetssjukdomar samt anställdas ohälsa och upplevda besvär. All officiell statistik finns könsuppdelad. Vi levererar också statistik till EU:s statistikkontor, Eurostat, när det gäller arbetsolyckor med fler än tre sjukdagar.

AV arbetar löpande med uppföljnings- och utvärderingsverksamhet. Under år 2020 påbörjades exempelvis en utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Syftet med utvärderingen är att ta reda på hur föreskrifterna tillämpas av AV:s intressenter och hur de upplever tillämpbarheten av föreskrifterna. Verket har under coronapandemin också följt upp pandemins påverkan på arbetsmarknad och arbetsliv i en separat rapport<sup>16</sup>.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) samt universitet och högskolor har huvudansvar för framtagande av ny kunskap och sammanställning av befintlig kunskap på arbetsmiljöområdet, men Arbetsmiljöverket tar fram kunskap som anses nödvändigt för att förbereda eller utvärdera våra egna projekt och satsningar. Bland annat har Arbetsmiljöverket i flera projekt använt följeforskare eller låtit mastersstudenter göra arbeten inom ramen för verksamheten. Ett exempel på det sistnämnda är en mastersuppsats på temat maskininlärning och artificiell intelligens (AI), som studerade förutsättningarna för införandet av ett automatiserat beslutsstöd inom inspektionsverksamheten<sup>17</sup>.

Det sker en kontinuerlig utveckling av officiell statistik utifrån förändringarna på arbetsmarknaden i spåren av pandemin, till exempel att betydligt fler arbetar hemifrån. Vi utreder och utvecklar arbetsmiljöstatistik för gruppen utstationerad arbetskraft samt arbetsmiljöstatistik som belyser arbetsmiljön inom arbetskriminalitet. Vi följer nära Mynaks arbete med att utveckla ny kunskap och utvecklar statistiken utifrån deras och andra aktörers nya rön. Exempel på ett aktuellt område är friskfaktorer.

All utveckling av den officiella statistiken sker i nära samverkan med vårt programråd för officiell statistik där parterna, forskare och andra väsentliga organisationer ingår.

<sup>16</sup> Diarienummer hos Arbetsmiljöverket: 2021/022616.

<sup>17</sup> Adam Ridemar, (2018), *Decision Support for SWEA Inspections*. Masters thesis, KTH Royal Institute of Technology. Diarienummer hos Arbetsmiljöverket: 2018/064319.



















Regeringen anser att det också är viktigt att lyfta frågan om mobbning i arbetslivet och att det motverkas. Med ökad användning av digitala medier i arbetslivet har digitala kränkningar och nätmobbning blivit vanligare. Ingen ska behöva arbeta i en arbetsmiljö där kränkande särbehandling och trakasserier förekommer, varken digitalt eller på den fysiska arbetsplatsen. Regeringen ser ett behov av att frågan om mobbning i arbetslivet uppmärksammas och att åtgärder vidtas för att motverka förekomsten av mobbning på arbetsplatser.

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) reglerar bland annat kränkande särbehandling. Föreskrifterna säger att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö används generellt i AV:s inspektionsverksamhet, men har varit i särskilt fokus under ett nationellt tillsynsprojekt utifrån föreskrifterna under åren 2019–2021 riktat mot statliga myndigheter. Som tidigare nämnts pågår en utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

### 2.3 Ett tryggt arbetsliv

Ingen ska behöva dö på sitt arbete, men ingen ska heller behöva dö av sitt arbete. Regeringen utvidgar därför sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid. Att vidga nollvisionen är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

AV:s pågående nollvisionsprojekt innehåller en lång rad åtgärder som berör hela kärnverksamheten. Planerad tillsyn inom den nationella tillsynsatsningen inom nollvision för 2020 och 2021 är: Maskinsäkerhet, Mobila maskiner, Förebygg olyckor inom bygg och anläggning, Spårbunden trafik/järnvägsföretag och tillsyn av personlig skyddsutrustning i bruk inom vård och omsorg. Verket förbereder även fler kommunikationsinsatser kopplat till projektet som kommer att pågå över flera år.

Verket jobbar med ett antal regeringsuppdrag med bäring på området ett tryggt arbetsliv, exempelvis hur icke CE-märkt personlig skyddsutrustning ska kunna



användas under pandemin<sup>37</sup> och riktad tillsynsinsats mot riskutsatta branscher för smitta av covid-19<sup>38</sup>. Inspektioner inom ramen för regeringsuppdraget om att utveckla myndighetsgemensamma kontroller för att motverka arbetslivskriminalitet<sup>39</sup> sker ofta inom riskutsatta branscher (bygg, asbestrivning, transport, bilverkstäder). Verket deltar även med underlag inför en kommande nationell strategi för suicidprevention, som tas fram av Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen<sup>40</sup>.

Det pågår eller har pågått även ett antal olika projekt, exempelvis tillsynsmetoder av Reach<sup>41</sup>, myndighetssamverkan mot antibiotikaresistens<sup>42</sup>, tillsyn av första linjens chefer utifrån föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och marknadskontroll.

Regeringen anser att kunskapen om den stressrelaterade ohälsan därför behöver öka. Inte minst kunskap om kostnader för den stressrelaterade sjukfrånvaron och kunskap om annan frånvaro på grund av arbetsrelaterad psykisk ohälsa och effektiva åtgärder för återgång i arbete. Arbetsrelaterad suicid ingår i regeringens breddade nollvision om att ingen ska dö till följd av arbete. Det behövs mer kunskap om arbetsrelaterad suicid i Sverige.

Sedan föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) infördes den 31 mars 2016 har olika planerade och riktade tillsynsinsatser genomförts avseende ohälsosam arbetsbelastning. AV deltar i ett myndighetsgemensamt projekt om suicidprevention, som leds av Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen. Utvärderingen av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) kan komma att beröra arbetsrelaterad suicid (utvärderingen beskrivs mer ingående nedan).

Regeringen anser att det är viktigt att Arbetsmiljöverket fortsätter att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden.

<sup>37</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2020/00783/ARM, A2020/01979/ARM.

<sup>38</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2021/00139.

<sup>39</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2017/02422/ARM.

<sup>40</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: S2020/06171/FS.

<sup>41</sup> REACH är en EU-förordning (EG 1907/2006) som handlar om registrering, utvärdering, tillstånd och begränsningar av kemiska ämnen.

<sup>42</sup> Regeringsuppdrag som leds av Folkhälsomyndigheten och Statens jordbruksverk. Diarienummer hos Regeringskansliet: S2020/09284.



AV har genomfört regeringsuppdrag om särskilda informationsinsatser om arbetsmiljö med anledning av spridningen av sjukdomen covid-19<sup>43</sup>.

Det pågår även sedan 2019 en tillsynsinsats med fokus på politikerstyrda organisationer, såväl kommuner som regioner.

Regeringen anser att de värderingar och normer som ligger bakom ojämslaldheten när det gäller arbetsvillkor och arbetsmiljö behöver ifrågasättas och ändras. Arbetsmiljöverket har exempelvis visat att könsnormer och en machokultur på arbetsplatser påverkar attityder till säkerhet och risker i arbetsmiljön. En god arbetsmiljö är viktig för att kvinnor och män ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet. Arbetsmiljöverket har sedan flera år tillbaka ett särskilt uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

Att ta fram regler och genomföra inspektioner som synliggör kvinnors och mäns olika förutsättningar i arbetsmiljön är avgörande för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Sverige och målet för arbetslivspolitikerna om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män. Regeringen är angelägen om att arbetet fortsätter och prioriteras.

AV har varit aktiva inom det så kallade JIM-uppdraget (regeringsuppdrag om jämställdhetsintegrering) sedan detta inleddes, med regelbunden återrapportering till regeringen. Inför 2021 planerades det cirka ett femtontal aktiviteter som kommer från detta uppdrag.

De senaste tio åren har verket arbetat med särskilda insatser, både inspektionsinsatser och olika kunskapshöjande insatser, om jämställdhet och kvinnors arbetsmiljö. De olika regeringsuppdragen om kvinnors arbetsmiljö under perioden 2011–2016<sup>44</sup> genererade en stor mängd kunskap i form av interna och externa rapporter så som kunskapssammanställningar och annat material<sup>45</sup>.

Arbetsmiljoreglerna bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv. Även om arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter har uppdaterats under åren anser regeringen att det finns anledning att se över hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan förbättras för att bland annat

<sup>43</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: (regleringsbrev 2021) A2020/1980/ARM och förlängning (regleringsbrev 2021) A2020/02645ARM.

<sup>44</sup> Se Arbetsmiljöverkets Rapport 2015:6 och 2017:6.

<sup>45</sup> Se exempelvis Arbetsmiljöverkets Rapport: 2011:3; 2011:9; 2013:1; 2013:9; 2016:2; 2016:8; 2017:4; 2019:7.



komma åt de arbetsmiljörisker som finns i kvinnodominerade sektorer. En fråga som behöver beaktas är om det behövs sanktionsavgifter på fler områden än idag.

Bristen på jämställdhet i arbetsmiljön beror bland annat på att resurserna inom de kvinnodominerade yrkena är små i förhållande till arbetsbelastningen och att det förebyggande arbetsmiljöarbetet i många fall är svagt.

Forskning visar att ett förhållningssätt till arbetsmiljö där kön inte beaktas ofta bara synliggör den genomsnittliga manliga arbetaren medan de arbetsvillkor som gäller för kvinnor och män som faller utanför normen osynliggörs.

Inom ramen för AV:s arbete inom programmet för att förnya regelverket har frågorna om jämställdhet beaktats. Även utvärdering av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har som mål att fånga jämställdhetsfaktorer.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är meddelade med stöd av bemyndigandet i 4 kap. 10 § Arbetsmiljölagen (1977:1160; AML), vilket innebär att de inte kan förenas med sanktionsavgift. I samband med arbetet att ta fram föreskrifterna bedömde AV att kraven i dem inte faller under något av bemyndigandena i 4 kap. 1-8 §§ AML, vilket hade varit en förutsättning för att förena dem med sanktionsavgift. Det förelåg därför juridiska hinder mot att införa sådana avgifter i föreskrifterna. AV bedömde även att sanktionsavgifter inte lämpar sig för den här typen av föreskrifter. Ett kriterium för att sanktionsavgifter ska vara lämpliga är att det enkelt går att avgöra om man brutit mot regeln, något som i dessa fall inte alltid är fallet. Verket följer arbetet och resultatet från den nyligen tillsatta utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö<sup>46</sup>.

Forskningen om arbetsmiljön är också mindre utvecklad i de sektorer där flest kvinnor arbetar. Vid prövning av rätten till ersättning från arbetsskadeförsäkringen finns behov av kunskap om arbetsmiljöns betydelse för uppkomst av sjukdom. Det är fortsatt angeläget med forskning om riskfaktorer som är särskilt förekommande i kvinnodominerade arbetsmiljöer, samt vilka faktorer i arbetsmiljön som orsakar de sjukdomar som kvinnor typiskt sett söker livränta för. Regeringen anser också att det finns ett behov

<sup>46</sup> Dir. 2021:44.



av att se över arbetsskadeförsäkringen, inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ett antal kunskapssammanställningar och rapporter har tagits fram inom ramen för AV:s arbete om kvinnors arbetsmiljö och arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer<sup>47</sup>.

Myndigheterna på arbetsmiljöområdet behöver prioritera frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö under de kommande åren. Frågorna behöver också belysas ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetsmiljöproblem som relaterar till organisatoriska och sociala faktorer på arbetsplatsen behöver hanteras med samma allvarsamhet som de fysiska riskerna på arbetsplatsen. Det har gått mer än fem år sedan Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft. Föreskrifterna ställer bland annat krav på hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. Alltför mycket arbete eller för hög arbetstakt och kränkande särbehandling är exempel på problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna är viktiga för att bryta utvecklingen mot ökad arbetsrelaterad ohälsa på grund av dessa faktorer. De behöver följas upp, och resultatet av föreskrifterna ska utvärderas inom de närmaste åren för att kunna utveckla arbetet liksom för att se om föreskrifterna fått den effekt som har avsetts.

AV genomför sedan hösten 2020 en utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Inom ramen för utvärderingen har AV genomfört två dialogmöten med arbetsmarknadens parter och de har ombetts att lämna in underlag om hur de ser på tillämpbarheten av föreskrifterna. Vidare har ett flertal möten hållits med olika arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer samt några partsorganisationer för att diskutera utvärderingens upplägg och deras möjligheter att bidra i utvärderingen. AV har även kontrakterat en uppdragsforskare för att utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) beskriva och systematisera cirka 100 stycken skyddsombuds framställningar till AV enligt 6 kap. 6a § AML.

I och med föreskrifternas "femårsjubileum" genomfördes en extern kommunikationsinsats.

<sup>47</sup> Arbetsmiljöverkets Rapport: 2011:3; 2011:9; 2013:1; 2013:9; 2016:2; 2016:8; 2017:4; 2019:7.





Under 2021 genomförs tillsynsinsatser som rör SAM-OSA arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Det görs för närvarande en översyn av anmälningar enligt 3 kap. 3 § AML som går att hänföra till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Hot och våld i arbetslivet behöver tas på allvar

Oron för att bli utsatt för hot och våld på arbetet innebär en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt. Det ökade arbetet hemifrån under pandemin har också inneburit en ökad risk för våld, liksom för hedersrelaterat våld och förtryck. Den arbetstagare som är utsatt kan också få svårare att söka stöd.

Under 2018–2020 genomförde AV en nationell inspektionsinsats riktad mot statliga myndigheter med syfte att förebygga ohälsa och olycksfall. Hot och våld samt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön var i fokus.

Under 2021 genomförs tillsynsinsatser som rör hot och våld i kombination med risk att utsättas för smitta.

Verket deltar även med två experter i utredningen Genomförande av ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet<sup>48</sup>.

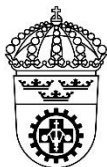
Regeringen anser att det är helt oacceptabelt att de som har till uppgift att hjälpa och skydda andra i samhället utsätts för våld och hot. Det är inte enbart ett arbetsmiljöproblem utan i förlängningen även ett angrepp på det demokratiska samhället.

I maj 2020 inleddes en tillsynsinsats med hjälp av distansinspektioner av arbetsmiljön för väktare, ordningsvakter och städpersonal med fokus på smitta, hot och våld. Tillsynsinsatsen avslutas i december 2021.

En tillsynsinsats inom räddningstjänsten var planerad att starta under 2020 men fick pausas på grund av pandemin. Insatsen startades under sommaren 2021, där fokus på tillsynen är systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), teknik, risk för hot och våld och kemiska arbetsmiljörisker.

Regeringen ser positivt på att gränsvärden för farliga ämnen uppdateras i enlighet med den vetenskapliga utvecklingen på området. Sverige ska fortsatt

<sup>48</sup> Dir 2020:98.



ha höga skyddsnivåer mot farliga ämnen på arbetsplatserna. Det nationella arbetet med att begränsa kemiska risker i arbetslivet måste fortsätta samtidigt som arbetet pågår på EU-nivå.

Inom AV:s föreskriftsarbete pågår också ett arbete med att ta fram ett antal ändringsföreskrifter. Det gäller bland annat föreskrifterna om kemiska arbetsmiljörisker (AFS 2020:7), hygieniska gränsvärden (AFS 2020:6) och smittrisker (AFS 2020:3 och AFS 2021:1). Ändringarna representerar bland annat uppdateringar i enlighet med de ändringar i Carcinogen- och mutagendirektivet (2004/37/EG), direktivet om kemiska agens (98/24/EG) och direktivet om biologiska agens (2000/54/EG). Ytterligare ändringar i carcinogendirektivet och direktivet om kemiska agens är aviserade av EU-kommissionen.

Planering av tillsyn 2021 utifrån REACH<sup>49</sup> pågår. REACH är EU:s kemikaliesystem som reglerar kemikalier som är farliga. Parallellt med svensk lagstiftning styr REACH exempelvis hur säkerhetsdatablad om ett farligt kemiskt ämne ska utformas av leverantören. Det finns en överenskommelse inom EU att kontrollera att REACH-regelverket efterlevs. I tillsynen kontrolleras därför bland annat hur arbetsgivaren använder leverantörernas säkerhetsdatablad i det dagliga arbetet.

Verkets officiella statistik kartlägger regelbundet sysselsattas upplevda exponering av farliga ämnen och smitta. Under 2020 publicerade vi exempelvis följande rapporter på vår webbplats av.se:

- *Arbetsskador 2019*, utgiven i maj 2020. Rapporten är baserad på den officiella statistiken om anmälda arbetsskador som Arbetsmiljöverket ansvarar för.
- *Arbetsmiljön 2019*, utgiven i november 2020. Rapporten är baserad på arbetsmiljöundersökningen 2019 som genomfördes av Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Arbetsmiljöverket. SCB har sedan 1989 vartannat år gjort undersökningar om arbetsförhållanden inom svenskt arbetsliv.

AV har deltagit i samverkan enligt den nationella handlingsplanen för radon. Under 2019 har arbetet huvudsakligen bestått i att AV har tagit fram informationsmaterial.

---

<sup>49</sup> REACH är en EU-förordning (EG 1907/2006) som handlar om registrering, utvärdering, tillstånd och begränsningar av kemiska ämnen.



Arbetsmiljökunskap behöver stärkas både inför och under arbetslivet

För att bland annat bidra till att minska antal arbetsolyckor och annan ohälsa i arbetslivet är undervisningen om arbetsmiljö viktig i skolan.

AV har tidigare varit aktivt med att till exempel genomföra regionala utbildningar på skolor och att öka arbetsmiljökunskapen hos gymnasieelever vid praktiska program som kan komma i kontakt med arbetslivskriminalitet. Verket har tagit fram lektionsmaterial för yrkesskolor inom riskbranscher, för att elever redan innan de kommer ut i yrkeslivet ska lära sig om arbetsmiljö och bli medvetna om risker som kan hindra ett hållbart arbetsliv. Verket har även genomfört olika informationskampanjer över åren där unga varit målgrupp, till exempel sommarjobbare.

#### 2.4 En arbetsmarknad utan fusk och brott

Regeringen fortsätter därför att prioritera arbetet mot arbetslivskriminalitet, bland annat genom varaktig samverkan inom ramen för det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet samt ett utökat genomförande av kontroller och förebyggande arbete. Samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter behöver utvecklas.

Arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet, även kallat arbetslivskriminalitet, har pågått under flera år i olika former. Senast under perioden 2018–2020 i form av ett myndighetsövergripande regeringsuppdrag om att utveckla metoder för myndighetsgemensamma kontroller<sup>50</sup>. Arbetet har skett både löpande och koncentrerat kring ett antal nationella myndighetsgemensamma kontrollinsatser varje år.

Under perioden har även extensiva internationella kontakter skett bland annat inom ramen för EU-kommissionens plattform mot odeclarerat arbete, och den nyligen bildade europeiska arbetsmiljömyndigheten (ELA). Arbetsmiljöverket har även nyligen utpekats som samordnande myndighet nationellt för ELA. Via EU-finansierade projekt har samarbeten och utbyte av kunskap skett med flertalet europeiska men framförallt med våra nordiska och baltiska grannländer rörande tillsyn, kommunikation och analys och rättsliga frågor. Utöver det har ett internationellt projekt kopplat till utstationering genomförts.

<sup>50</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2017/02422/ARM och A2017/00678/ARM.



Genom det senaste regeringsuppdraget<sup>51</sup> om fortsatt myndighetssamverkan för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet kommer det nationella och internationella myndighetssamarbetet att fördjupas ytterligare. Utöver myndighetsgemensamma kontroller planeras också för gemensamma kommunikationsinsatser, framtagande av indikatorer för uppföljning med mera i syfte att motverka de samhällshotande fenomenen.

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i arbetet med att skapa en sund konkurrens på arbetsmarknaden. Regeringen värnar den svenska modellen som bygger på att arbetsmarknadens parter kommer överens om anställningsvillkoren på arbetsmarknaden.

Redan innan regeringsuppdragets uppkomst samrådde vi med arbetsmarknadens parter i frågor kopplade till fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. Genom regeringsuppdragen har samråden intensifierats och har nu nått en struktur på nationell nivå som omfattar LO, Svenskt Näringsliv och samtliga de åtta myndigheter som omfattas av uppdraget. Från och med i höst planeras dessutom för regionala samråd kopplat till byggbranschen.

AV för även en dialog med arbetsmarknadens parter inom ramen för arbetet kopplat till EU-kommissionens plattform om odeklarerat arbete och den nya europeiska arbetsmyndigheten European Labour Authority (ELA) utifrån ovan nämnda samordningsuppdrag.

För att hantera arbetstagare som kontaktar verket angående sina anställningsvillkor och övriga arbetsrättsliga frågor, hänvisar vi till den fackliga organisation som personen tillhör eller den fackliga organisation som ansvarar för avtalsområdet.

En bristfällig arbetsmiljö får aldrig vara ett konkurrensmedel. Det ska inte löna sig att försumma arbetstagarnas rätt till en god arbetsmiljö. Människohandel eller människoexploatering ska inte förekomma.

AV har med hjälp av Jämställdhetsmyndigheten (Jämy) genomfört en utbildning för samtliga inspektörer om indikatorer på människoexploatering och människohandel och vart inspektörer ska vända sig vid misstanke om sådant.

<sup>51</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2021/00085.



AV har även tillsammans med Polismyndigheten ett samarbete med Europol kopplat till människohandel och människoexploatering. Årligen genomförs myndighetsgemensamma kontrollinsatser med särskilt fokus på dessa frågor inom ramen för regeringsuppdraget om att motverka arbetslivskriminalitet.

Arbetsmiljöverket ska planera sin tillsyn med utgångspunkt i bland annat analyser av arbetsmiljörisk och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Tillsyn av arbetsmiljö är avgörande för att upprätthålla skyddet för arbetstagare och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden.

AV har genomfört en pilotstudie har genomförts om möjligheten att utveckla och implementera ett automatiserat beslutsstöd för att identifiera arbetsmiljörisker med hjälp av maskininlärning och artificiell intelligens<sup>52</sup>. Flera möten, kontakter och studiebesök har hållits med våra nordiska systemmyndigheter som redan arbetar med denna typ av beslutsstöd för riskurval.

Via två EU-finansierade projekt tillsammans med initialt Danmark, Finland, Island och Norge samt senare även med Estland och Lettland om arbetet mot odeklarerat arbete har frågor om riskbedömning och urvalskriterier för kontroller diskuterats och dokumenterats i gemensamma rapporter.

En arbetsgrupp under regeringsuppdraget om att utveckla myndighetsgemensamma metoder för arbetsplatskontroller arbetar med att ta fram indikatorer för att följa upp effekterna av kontrollerna.

AV har också analyserat vilka informationskällor som utifrån gällande sekretess och andra faktorer kan och bör användas i arbetet mot arbetslivskriminalitet.

Regeringen bedömer att en välfungerande samverkan mellan relevanta myndigheter är av stor vikt för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt och ändamålsenligt. Likaså behöver samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter utvecklas.

Som en del i att utveckla myndighetssamarbetet är det regionala myndighetssamarbetet organiserat i sju regioner, istället för de tidigare fem. De sju regionerna följer Polismyndighetens regionindelning och också myndighetssamarbetet mot organiserad brottslighet (den så kallade OB-satsningen).

<sup>52</sup> Diarienummer hos Arbetsmiljöverket: 2018/064319.



I det senaste regeringsuppdraget<sup>53</sup> om myndighetssamarbete mot arbetslivskriminalitet ingår att myndigheterna ska ta fram ett förslag på organisationsformer för samarbetet, informationsutbyte, tips mellan myndigheter och hur samordning eventuellt kan ske med annan myndighetssamverkan, exempelvis arbetet mot organiserad brottslighet. AV har i samverkan med övriga myndigheter återrapporterat förslaget om hur en varaktig myndighetssamverkan kan organiseras.

AV kommer i samverkan med övriga myndigheter också lämna förslag på bland annat hur utbildningsinsatser kan ske för dem som arbetar med arbetslivskriminalitet och/eller myndighetssamarbete.

Allmänhetens tips och anmälningar är en viktig informationskälla såväl inom ramen för det myndighetsgemensamma arbetet med att motverka arbetslivskriminalitet som i vår övriga verksamhet. Av detta skäl pågår ett arbete med att underlätta lämnandet av tips och att samordna hanteringen inom verket.

Myndigheternas kontrollverksamhet bidrar på ett effektivt sätt till ökad regelbundenhet och sunda konkurrensvillkor. Därför behöver antalet kontroller öka. Möjligheterna att följa kontrollverksamheten och dess resultat över tid behöver förbättras. Utöver kontrollverksamhet är förebyggande arbete av stor betydelse för att motverka arbetslivskriminalitet. Allmänhetens kunskap och attityder har betydelse för förekomsten av arbetslivskriminalitet, av den anledningen ska förebyggande informationsinsatser genomföras.

Sedan starten på det förra regeringsuppdraget 2018 har vi fram till idag genomfört drygt 5 000 myndighetsgemensamma kontroller utifrån både regionala och nationella urval av branscher. För verkets del har kontrollerna resulterat i ett stort antal krav på arbetsmiljöåtgärder, förbud mot att utföra vissa arbetsmoment samt underlag för uttag av eventuella sanktionsavgifter. Vid de nationella kontrollinsatserna genomförs informationsinsatser via traditionella och sociala medier som har fått stort genomslag.

Genom det senaste regeringsuppdraget om fortsatt myndighetssamverkan kommer arbetet att intensifieras och fördjupas. Redan inför 2021 har verket ökat antalet planerade tillsynsdagar för myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet. AV samordnar arbetet att i samverkan med övriga myndigheter genomföra en förebyggande informationsinsats med fokus på att stärka allmänhetens kunskap och förändra attityder.

<sup>53</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2021/00085.



Vid rekryteringen av nya inspektörer beaktar AV behovet av kompetens för att genomföra de här typen av inspektioner och arbetet med myndighetssamverkan, eftersom dessa inspektioner till viss del skiljer sig från traditionella arbetsmiljöinspektioner. Riskbedömningar gällande hot och våld mot inspektörer revideras kontinuerligt.

Regeringen anser att det är viktigt att myndigheterna kan utbyta den information som krävs för en effektiv och ändamålsenlig kontrollverksamhet. En ökad informationsdelning måste alltid vägas mot den personliga integriteten. Regeringen kommer att se över de behov av förändringar av regelverket om offentlighet och sekretess som kan krävas för att möjliggöra en förbättrad myndighetssamverkan.

Sedan det första regeringsuppdraget om att utveckla metoder för myndighetssamarbete har denna fråga utretts inom och mellan de samverkande myndigheterna. Arbetet fortsätter men bedömningen är alltså att lagstiftaren behöver se över om och hur regelverket kring sekretess och informationsdelning kan anpassas utifrån uppdragets och myndigheternas behov.

Ett gott samarbete mellan Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten är viktigt för att effektivt kunna utreda allvarliga arbetsmiljöbrott.

Samverkan mellan AV, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten sker regelbundet på det nationella planet och från verket deltar flera jurister och enhetschefer i en nationell samverkansgrupp, som bland annat ägnar sig åt erfarenhetsutbyte och utbildning när det gäller arbetsmiljöbrott. Dessa möten sker cirka fyra gånger per år. Vart 3-4 år arrangeras nationella arbetsmiljöbrottskonferenser där verket deltar. Nästa konferens planeras till 2022.

Verket samverkar med polis och åklagare även på regional nivå och i enskilda ärenden, så att vi får en hållbar samverkan över tid gällande dödsolyckor och allvarliga arbetsplatsolyckor. Rutiner för samverkan mellan myndigheterna i samband med arbetsmiljöbrott är framtagna och kontakt tas alltid i enskilda ärenden vid allvarliga arbetsolyckor. På det regionala planet finns också samverkansgrupper som träffas 1-2 gånger per år.

AV genomför och deltar i arbetsmiljöutbildningar vid Polishögskolan.



AV har, vilket tidigare nämnts, dessutom samverkan med Europol och Polismyndigheten. Det har även skett internationellt utbyte med inspektörer från andra länder samt onlinebesök under pandemin inom ramen för det franska utstationeringsprojektet Eurodetachment och det nordisk-baltiska projektet mot odeklarerat arbete.

### 3. Prioriterade områden för Arbetsmiljöverket

AV gör bedömningen att de områden som tas upp i strategin väl täcks av det vi gör och planerar. I detta avsnitt redogörs för de områden Arbetsmiljöverket (AV) bedömer som särskilt prioriterade utifrån arbetsmiljöstrategin. Det är områden där verksamhet redan pågår eller är planerad, men där verket kommer att höja ambitionsnivån ytterligare, alternativt göra omprioriteringar från andra områden.

#### 3.1 Digitalisering

Den pågående digitaliseringen av arbetslivet och dess påverkan på arbetsmiljön är en viktig fråga för AV. Två av verkets kunskapssammanställningar har belyst det som kan kallas för digital arbetsmiljö<sup>54</sup>. Vår bedömning är att vi behöver höja ambitionerna ytterligare på detta område.

Dialogen med arbetsmarknadens parter är viktig, inte minst för att ta vara på de kunskaper och erfarenheter av digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna har.

Ett ökat fokus på digitaliseringen och dess effekter innehåller både en extern och en intern aspekt för verket. Ur ett externt perspektiv handlar det främst om att öka kunskapen om hur digitaliseringen påverkar arbetslivet och därmed arbetsmiljön. Ur ett internt perspektiv handlar det exempelvis om att ytterligare digitalisera våra tjänster.

I AV:s budgetunderlag för åren 2021–2024 utvecklar vi närmare nyttan med att utveckla digitala stöd för att inspektera och informera effektivare<sup>55</sup>. Under coronapandemin har AV ställt om inspektionsverksamheten och har så långt det är möjligt genomfört inspektioner på distans med hjälp av digitala verktyg.

<sup>54</sup> Arbetsmiljöverkets Rapport 2014:2; 2015:17.

<sup>55</sup> Arbetsmiljöverkets budgetunderlag för 2019–2021, diarienummer 2020/012644.





Som tidigare nämnts är ett mål i myndighetens verksamhetsplan för år 2021 att öka kunskapen om hur digital transformation påverkar arbetslivet<sup>56</sup>. Att ha ett modernt och digitalt regelverk är också ett mål i verksamhetsplanen<sup>57</sup>. Att tillsammans med andra utveckla och digitalisera våra processer och tjänster ingår också i verksamhetsplanen<sup>58</sup>. De specifika aktiviteter som pågår eller planeras under varje mål specificeras i verksamhetsplanen.

AV studerar i ett särskilt projekt digitaliseringens påverkan på arbetslivet och arbetsmiljön, som tidigare nämnts<sup>59</sup>. Uppdraget handlar om risker för ohälsa och olycksfall i arbetsmiljön kopplade till hur arbetsplatserna och arbetsmiljön påverkas av digitaliseringen. Arbetet har inkluderat omvärldsanalys, avstämning med forskare och intervjuer i fokusgrupper med inspektörer som arbetat med vår tillsyn systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2020. Projektet kommer att fortsätta under år 2021. Några av insikterna från projektet hittills är att digital arbetsmiljö definieras olika i olika sammanhang, att digitaliseringen påverkar branscher på olika sätt samt att det finns ett jämställdhetsperspektiv på digitalisering kopplat till arbetsmiljön.

Digitalisering kan sägas ha en både direkt och indirekt påverkan. Direkt påverkan av digitaliseringen sker exempelvis i industrin, kopplat till exempelvis sensorer och robotar. Det kan också handla om kognitiv belastning. Många arbetsmiljörisker kopplade till digitaliseringen handlar om tillgänglighet och användbarhet. För att förstå hur digitaliseringen påverkar människan i arbetet kan man utgå ifrån ett MTO-perspektiv (människa, teknik, organisation), eftersom det lyfter fram vikten av att teknik och arbetsorganisation ska anpassas efter människans förutsättningar.

Indirekt påverkan av digitaliseringen på arbetsmiljön ser vi där arbetsuppgifter förändras, tillkommer eller försvinner, där digitala lösningar påverkar när och var vi arbetar och där teknik och algoritmer möjliggör nya anställningsformer och nya sätt att organisera arbete.

Att använda kunskaper och erfarenheter från det internationella samarbetet inom området digital transformation är betydelsefullt. Nästa europeiska arbetsmiljökampanj från arbetsmiljöbyrån i Bilbao (EU-OSHA), som Sverige och AV ska delta i, ska genomföras under 2023-2025 och kommer att handla om digitalisering och arbetsmiljö, "Safe and healthy work in the digital age". År 2020 påbörjade EU-OSHA ett projekt som ska bidra med ytterligare underlag

---

<sup>56</sup> Mål 1.2.2.

<sup>57</sup> Mål 1.2.3.

<sup>58</sup> Mål 1.3.1.

<sup>59</sup> Diarienummer hos Arbetsmiljöverket 2021/020286.



för politiska, förebyggande åtgärder och praxis för de arbetsmiljöutmaningar och arbetsmiljömöjligheter som följer med digitaliseringen. Resultatet kommer att läggas till grund för prioriteringarna under kampanjen. Kampanjen kommer att fokusera på distansarbete och virtuellt arbete, digitala system för förbättring av arbetsmiljön, plattformarbete, robotisering och automatisering samt artificiell intelligens (AI).

I EU-sammanhang kan också nämnas att maskindirektivet<sup>60</sup> revideras år 2022–2024 med hänsyn till den digitala utvecklingen, till exempel AI. Direktivet för arbete vid bildskärm<sup>61</sup> och arbetsplatsdirektivet<sup>62</sup> är också under revidering, även dessa mot bakgrund av nya digitala arbetssätt och den tekniska utvecklingen. AV deltar i en arbetsgrupp under Rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor som tar fram ett yttrande från rådgivande kommittén till kommissionen inför framtagande av ett ändringsdirektiv till arbetsplatsdirektivet.

### 3.2 En utökad nollvision

Nollvisionsarbetet är sedan tidigare en prioriterad fråga för AV. Sedan i januari 2019 finns en särskild strategi för nollvisionsarbetet på myndigheten. Arbetet med nollvisionen organiseras i ett särskilt projekt. Den nya, utökade nollvisionen som presenteras i regeringens arbetsmiljöstrategi innebär att arbetet kommer att behöva utvecklas ytterligare.

Det pågående arbetet inom projekt Nollvisionen är en bra plattform för AV:s arbete framåt. Precis som tidigare beskrivits innehåller det pågående nollvisionsprojektet en rad åtgärder. Exempel från verksamhetsplanen år 2021 inom området nollvision är att arbeta med statistik, analys och utvärdering avseende dödsolyckor, kommunikation kring nollvision samt bevakning av inkommande signaler.<sup>63</sup>

AV arbetar med en långsiktig kommunikationssatsning kopplad till den utvidgade nollvisionen. Kommunikationssatsningen är inte en enskild informationskampanj utan en flerårig rörelse. Målet är att väcka engagemang för arbetsmiljöarbete hos arbetsgivare och arbetstagare, öka kunskapen om arbetsmiljöarbete, inspirera arbetsgivare till ett aktivt arbetsmiljöarbete,

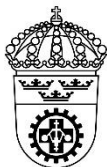
---

<sup>60</sup> Ändringsförslag 21 april 2021, ref. COM(2021)202

<sup>61</sup> Direktiv 90/270/EG

<sup>62</sup> Direktiv 89/654/EG

<sup>63</sup> Mål 2.1.



åstadkomma en varaktig förändring hos arbetsgivare och i förlängningen få färre sjuka, skadade och döda i arbetslivet.

Arbetsmiljöverkets nya vision är att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet. Den nya visionen infördes formellt i maj 2021<sup>64</sup>. Vi har dock redan i flera år använt det budskapet i vår kommunikation.

Även dödsfall till följd av arbetssjukdomar omfattas av det pågående arbetet med nollvisionen<sup>65</sup>. AV valde dock vid projektets start att börja fokusera på dödsolyckor. Vi kommer nu att utvidga detta arbete. Ett exempel är en insats som genomförs i år, där vi genom kommunikationsinsatser lyfter de risker i form av långvarig exponering som leder till att arbetstagare dör i förtid. Det handlar till exempel om ohälsosam arbetsbelastning, buller, avgaser och ihållande fysiskt tungt arbete.

För att nå framgång inom det pågående nollvisionsarbetet har ett brett samarbete med flera samhällsaktörer varit en förutsättning. Ett av projektets mål är att nollvisionen ska vara känd hos berörda branschaktörer inom de prioriterade områdena.<sup>66</sup> Dialogen och samarbetet med arbetsmarknadens parter har hela tiden varit en viktig del av arbetet med nollvisionen. Ett exempel på detta är aktiviteten "Säkrare lossning", där arbetsmarknadens parter och andra aktörer<sup>67</sup> vid flera tillfällen samlats för att skapa en gemensam bild och diskutera åtgärder för att komma tillrätta med dödsolyckor och allvarliga olyckor kopplade till lossning (och lastning) av gods.

Exempel på arbetsrelaterad dödlighet är till exempel längre tids sjukdom, cancer och suicid, skriver regeringen i arbetsmiljöstrategin. Forskare bedömer att dödsfall orsakade av arbetsrelaterad stress väntas skörda långt fler liv i framtiden, skriver regeringen vidare. Här finns en koppling till frågorna om organisatorisk och social arbetsmiljö. AV har låtit göra omfattande studier med cirka tio års mellanrum som indikerar att förändringar av arbetsmiljöerna och arbetsmiljöproblematiken har lett till förändringar i arbetsrelaterad dödlighet<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Den tidigare visionen var "Alla vill och kan bidra till en bra arbetsmiljö".

<sup>65</sup> "Strategi för Arbetsmiljöverkets Nollvisionsarbete", diarienummer 2018/059738.

<sup>66</sup> Projektdirektiv, Nollvisionen, diarienummer 2019019609. De fyra prioriterade områdena är arbetsfordon och mobila maskiner, fall från höjd, träd och djur samt vägmiljö.

<sup>67</sup> Som exempelvis TYA, Transportfackens Yrkes- & Arbetsmiljönämnd.

<sup>68</sup> Arbetsmiljöverkets Rapport: 2010:3; 2019:3; 2019:4.



Regeringsuppdraget att inkomma med underlag inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention behöver beaktas i arbetet med den utökade nollvisionen<sup>69</sup>. Det är Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen som sedan i juli år 2020 har uppdraget. Ett tjugotal berörda myndigheter, bland andra AV, medverkar i arbetet. För verket är frågan om suicid nära kopplat till området organisatorisk och social arbetsmiljö. Se även avsnitt 4 i denna rapport.

### 3.3 Arbetsmiljön inom välfärden

Arbetsmiljö inom välfärden har länge varit i fokus i AV:s arbete ur flera olika aspekter. Som tidigare nämnts pågår exempelvis en omfattande tillsynsinsats med fokus på politikerstyrda organisationer i såväl kommuner som regioner. AV:s bedömning är att området fortsatt behöver prioriteras.

Av regeringens arbetsmiljöstrategi framgår specifikt att AV ska fortsätta att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden. Ur ett bredare perspektiv finns kopplingar mellan arbetsmiljön inom välfärden och flera olika frågor i strategin, som organisatorisk och social arbetsmiljö samt jämställdhet.

Det är sedan tidigare känt att hälso- och sjukvård sticker ut i arbetsmiljöstatistiken ur olika synvinklar. AV:s rapport om anmälda arbetsskador för 2020 visar att de anmälda arbetssjukdomarna ökade dramatiskt under 2020, framförallt inom vård och omsorg (se Arbetsskador 2020). Anställda i vård och omsorg upplever exempelvis en hög arbetsbelastning samt höga krav i kombination med liten egen kontroll<sup>70</sup>. Det finns också en rad viktiga fysiska arbetsmiljöaspekter inom området, som belastning och belastningsergonomi med koppling till arbetsplatsens utformning, liksom frågor som handlar om hot och våld.

Flera branscher inom välfärden är kvinnodominerade så som exempelvis vård och omsorg. Därför finns det en viktig jämställdhetsaspekt på att arbeta med arbetsmiljön inom välfärden.

Anställda inom sjukvård och omsorg har blivit starkt påverkade av covid-19-pandemin. En indikator på detta är att antalet anmälda arbetssjukdomar ökade med 60 procent under första halvåret 2020<sup>71</sup>. Långsiktiga hälsoeffekter på den personal som under lång tid varit hårt belastade i "frontlinjen" under pandemin

<sup>69</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: S2020/06171/FS

<sup>70</sup> Arbetsmiljöundersökningen 2019.

<sup>71</sup> Pressmeddelande, AV, 13 oktober 2020.



behöver följas. Den vårdskuld som byggts upp under pandemin måste också tas om hand av hela hälso- och sjukvårdssystemet, vilket skapar ytterligare belastning.

Arbetet tillsammans med arbetsmarknadens parter och andra aktörer inom välfärdsområdet är centralt. Samtidigt måste den politiska ledningen och arbetsgivarna ta sitt lagstadgade ansvar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs.

För att åstadkomma en god arbetsmiljö i denna sektor behöver flera olika aktörer bidra i arbetet utifrån sina olika ansvarsområden och roller. Det visar bland annat den tillsynsinsats med fokus på politikerstyrda organisationer som pågår, och understryks i delbetänkandet "Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre"<sup>72</sup>. Arbetsmiljöverkets bedömning är att myndighetens arbete inom detta område behöver analyseras och utifrån slutsatserna se hur våra insatser, och kombination av insatser, kan bidra till en bättre arbetsmiljö på bästa möjliga sätt.

### 3.4 Arbetslivskriminalitet

Arbetet med att pressa tillbaka arbetslivskriminaliteten fortsätter och kommer att utvecklas under perioden för strategin. Den del av arbetet som sker i samarbete med andra myndigheter fortsätter och återrapporteras i enlighet med regeringsuppdraget från januari 2021<sup>73</sup> eller annan styrning från regeringen.

AV ser positivt på den av regeringen aviserade nya delegationen mot arbetslivskriminalitet<sup>74</sup> och deltar gärna i arbetet utifrån vårt uppdrag och vår roll.

Pandemin har fått konsekvenser för det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet. Flera myndigheter, utöver AV, valde tidigt under pandemin att begränsa antalet kontroller på fältet för att minska eller motverka smittspridning. Med anledning av pandemin tillkom det också resurskrävande arbetsuppgifter för flera av de involverade myndigheterna. AV fick snabbt ställa om verksamheten för att kunna möta och hantera alla de arbetsmiljörelaterade frågor i arbetslivet kring covid-19 som kom via våra olika kanaler. Detta ledde

---

<sup>72</sup> SOU 2021:52.

<sup>73</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: A2021/00085.

<sup>74</sup> Se regeringens [pressmeddelande](#) från den 5 augusti 2021.



till att ett lägre antal myndighetsgemensamma kontrollbesök kunde genomföras under 2020.

AV kan dessutom konstatera att det i dag är relativt vanligt att den organiserade brottsligheten driver hela eller delar av sin verksamhet i bolagsform och inte sällan med anställda. Därför ingår vi tillsammans med ett flertal andra myndigheter i det nätverk som är kopplat till regeringens satsning mot organiserad brottslighet, den så kallade OB-satsningen, som Polismyndigheten leder. Inom ramen för denna satsning medverkar vi regelbundet vid myndighetsgemensamma kontroller. Dessa kontroller är, i likhet med dem som utförs inom ramen för regeringsuppdraget om metodutveckling, resurskrävande.

Utöver fler kontroller förväntas vi stärka det förebyggande arbetet. Arbetet pågår med att genomföra myndighetsgemensamma informationsinsatser med fokus på att stärka allmänhetens kunskap och förändra attityder. I vårt senaste budgetunderlag för perioden 2022–2024 poängterar vi att det krävs en kraftfull och flerårig kommunikationssatsning<sup>75</sup>. Det räcker inte med en ettårig insats. Tidigare erfarenheter av kommunikationsinsatser är att kostnaderna för denna typ av aktiviteter uppskattas till ett minimum om sju till tio miljoner kronor årligen, om det ska ge några mätbara effekter på kunskaper och attityder bland allmänheten.

Arbetet med att utveckla vår tipshantering via vår webbplats, av.se, pågår och en ny funktion lokaliserad i Mölndal för att initialt och samordnat hanterera alla tips och arbetstagares anmälan är etablerad.

AV fortsätter att utveckla samverkan med Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten i samband med arbetsmiljöbrott. På det regionala planet finns också samverkansgrupper som träffas en till två gånger per år.

AV är aktivt inom det internationella arbetet mot fusk och brott i arbetslivet och deltar i samverkan med andra myndigheter inom EU och internationellt. AV kommer nu även få ett nationellt samordningsansvar under Europeiska Arbetsmyndigheten ELA (European Labor Authority) för frågor av betydelse för flera myndigheter eller arbetsmarknadens parter.

---

<sup>75</sup> Diarienummer hos Arbetsmiljöverket: 2021/010964.



### 3.5 Regelförnyelse

AV:s regler bearbetas och sorteras, som tidigare nämnts, in i en ny regelstruktur. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna. Arbetet med regelförnyelse är redan idag, och behöver fortsatt vara, en prioriterad fråga för AV.

Arbetet med en ny regelstruktur och ett modernt digitalt regelverk som är tillgängligt för intressenterna är en prioriterad fråga i AV:s verksamhetsplanering för år 2021<sup>76</sup>. Här ingår till exempel remisshantering och kommunikationsarbete med mera.

En viktig del i arbetet med att göra regelverket lättare att överblicka, använda och förstå är att tillvarata de möjligheter som digitaliseringen erbjuder så som sökbarhet, sortering och tillgänglighet. Ett par exempel på pågående arbete är en användarundersökning kopplat till föreskrifter och allmänna råd i en ny struktur, samt ett kommande pedagogiskt stöd inför lansering av föreskrifter i en ny struktur (2022). När den nya strukturen beslutats kommer de nya föreskrifterna finnas sökbara och anpassade för ett digitalt format.

Enligt den nuvarande tidplanen, som är preliminär, kommer regler i en ny struktur att beslutas av generaldirektören i juni 2022 och träda i kraft sommaren 2023.

Arbetet med regelförnyelse kopplar till flera olika delar i regeringens arbetsmiljöstrategi. Ett exempel är "arbetet med att förenkla för företag är angeläget". "Regler ska därför utformas på ett tydligt och enkelt sätt", som det står i strategin.

Dialogen med arbetsmarknadens parter är en mycket viktig del i arbetet med regelförnyelsen. Mot bakgrund av pågående remisshantering förs en dialog om AV:s bedömningar av inkomna synpunkter och bedömningar i de olika föreskrifterna.

AV ser positivt på möjligheten att delta i arbetet med den kommande utredningen "Utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö"<sup>77</sup> utifrån vårt uppdrag och vår roll. Det är viktigt ur många aspekter, men inte minst kopplat till arbetet med en ny regelstruktur.

---

<sup>76</sup> Mål 1.2.3.

<sup>77</sup> Dir. 2021:44.



### 3.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) beslutades den 22 september 2015 och trädde ikraft den 31 mars 2016. Samtidigt med ikraftträdandet upphävdes föreskrifterna om kränkande särbehandling (AFS 1993:17), omvårdnadsarbete i enskilt hem (AFS 1990:18) och allmänna råden om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (1980:14). AV har via flera kunskapssammanställningar fått det beskrivet hur nya sätt att organisera arbetet kan påverka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.<sup>78</sup>

Föreskrifterna syftar till att ge en gemensam begreppsapparat för att öka enhetlighet och effektivitet i tillämpningen. Genom att tydliggöra och konkretisera organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor ökar även kunskapen hos arbetsgivare, anställda och skyddsombud om dessa frågor och hur de ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I samband med att de nya föreskrifterna började gälla genomfördes dessutom en omfattande kommunikationsinsats som hade ett kunskapshöjande syfte. AV har fortsatt gjort kommunikationsinsatser på detta tema. Under pandemin har vi riktat kommunikationen till arbetsgivare med anställda som arbetar hemifrån men även tagit upp andra frågor rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och kopplingen till effekterna av pandemin. Sammantaget kan detta ha medfört att frågor och problematik knuten till organisatoriska och sociala frågor blivit normaliserade och tydliggjorda i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i samhället i stort.

I oktober år 2020 inledde AV en utvärdering av föreskrifterna, där tidplanen initialt var att utvärderingen skulle avrapporteras under slutet av 2021<sup>79</sup>. Tidplanen har fått flyttas fram åtminstone sex månader på grund av pandemin och för att tiden för datainsamling behöver förlängas.

Syftet med utvärderingen är att ta reda på hur föreskrifterna tillämpas av AV:s intressenter och hur de upplever tillämpbarheten. Resultatet ska ligga till grund för att bedöma om, och i så fall hur, verket kan underlätta för intressenternas användande av föreskrifterna. Resultatet från utvärderingen ska också kunna användas i fortsatt föreskriftsarbete.

Utvärderingen kan därför i första hand sägas vara en processutvärdering av hur reglerna är att följa och tillämpa. Där så är möjligt ska utvärderingen försöka fånga effekter av föreskrifterna på olika nivåer på arbetsmarknaden och i

<sup>78</sup> Arbetsmiljöverkets Rapport 2013:10; 2015:13; 2016:5; 2018:1; 2018:2.

<sup>79</sup> Diarienummer hos Arbetsmiljöverket 2020/058156.





samhället. Utvärderingens syfte och upplägg bedöms även fånga eventuella skillnader mellan kvinnor och män, andra jämställdhetsaspekter och frågor som rör tillgänglighet.

Sedan utvärderingen startade har AV bland annat genomfört två samrådsmöten med arbetsmarknadens parter (december 2020 och mars 2021) och ett tredje samrådsmöte är planerat att hållas i september 2021.

Verket har också haft enskilda möten med de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som ingår i samråden samt deras respektive medlemsorganisationer eller förbund. Kontakt och möten har även hållits med de partsägda organisationerna AFA Försäkring, Prevent, Partsrådet och Suntarbetsliv.

De parter och partsorganisationer som deltar i utvärderingsarbetet ska inkomma med underlag utifrån utvärderingens frågeställningar under hösten 2021.

Verket har haft dialog med olika forskare och har kontrakterat en uppdragsforskare för att utifrån föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö beskriva och systematisera cirka 100 skyddsombuds framställningar till AV enligt 6 kap. 6a § AML.

Innan utvärderingen och den av regeringen tillsatta utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö<sup>80</sup> är klara, kan inte AV ta ställning till om något som rör tillämpningen av föreskrifterna bör förändras, vilket även innefattar frågan om sanktionsavgifter.

I arbetsmiljöstrategin bedömer regeringen att fler områden kan vara aktuella för sanktionsavgifter. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö är meddelade med stöd av bemyndigandet i 4 kap. 10 § AML, vilket innebär att de inte kan förenas med sanktionsavgift. I samband med arbetet att ta fram föreskrifterna bedömde AV att kraven i dem inte faller under något av bemyndigandena i 4 kap. 1-8 §§ AML, vilket hade varit en förutsättning för att förena dem med sanktionsavgift. Det fanns därför juridiska hinder mot att införa sådana avgifter i föreskrifterna. AV bedömde även att sanktionsavgifter inte lämpar sig för den här typen av föreskrifter. Ett kriterium för att sanktionsavgifter ska vara lämpliga är att det enkelt går att avgöra om man brutit mot regeln, något som i dessa fall inte alltid är fallet.

---

<sup>80</sup> Dir. 2021:44.



Verket fortsätter dock tillsynsarbetet utifrån föreskrifterna så som redovisats i avsnitt 2. Arbetsmiljöfrågor som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön återkommer även i några av de andra prioriterade områdena som redovisas i detta avsnitt, inte minst välfärdens arbeten och tiden efter pandemin.

#### **4. Områden där Arbetsmiljöverket bedömer att andra aktörer har ett huvudansvar**

Arbetsmiljöstrategin innehåller några områden där vi bedömer att andra aktörer än Arbetsmiljöverket (AV) har ett huvudansvar. Verkets uppdrag rör oftast att kontrollera arbetsgivarens förebyggande arbete inom dessa områden. Vi kommer oaktat detta att utifrån vårt uppdrag och våra mandat att bidra på olika sätt i arbetet med dessa frågor. Under strategiperioden kommer dessa områden behöva tas upp till vidare dialog.

##### **4.1 Sexuella trakasserier och mobbning**

AV har tillsammans med Diskrimineringsombudsmannen (DO) genomfört kunskapshöjande insatser på området sexuella trakasserier, och verkets fokus på systematiskt arbetsmiljöarbete i tillsynsinsatser inom organisatorisk och social arbetsmiljö torde leda till större medvetenhet och förebyggande insatser. Sexuella trakasserier som individärenden hanteras dock huvudsakligen av andra myndigheter.

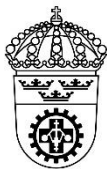
På samma sätt är mobbning en fråga där AV:s roll är att arbeta förebyggande genom att genomföra tillsyn utifrån, och höja kunskapen om, föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

##### **4.2 Hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter**

En politiskt prioriterad fråga som också omtalas i strategin är hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter, där regeringen nyligen har presenterat en handlingsplan. För att säkra det långsiktiga arbetet har ett antal myndigheter utsetts till särskilda hbtqi-strategiska myndigheter. AV är inte en av dessa myndigheter. Arbetsmiljöverket omfattar dock all form av kränkning och verket samverkar med och stödjer DO:s arbete på området.

##### **4.3 Arbetsrelaterad suicid**

AV har ett kontinuerligt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö, även om arbetsrelaterad suicid i sig inte är ett prioriterat område för verket. Vår lagstiftning och våra insatser på området kan således bidra till att förebygga arbetsrelaterad suicid. Som tidigare nämnts medverkar AV också i



regeringsuppdraget att inkomma med underlag inför en kommande nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention<sup>81</sup>.

#### 4.4 Företagshälsovården

I strategin understryker regeringen att företagshälsovårdens roll i arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas och stärkas, och deras roll för att bidra till att skapa friska arbetsplatser nämns särskilt. I inspektionsverksamheten kan AV ställa krav på att företagshälsovård anlitas. Den officiella statistiken ger information om tillgång till företagshälsovård, och det finns särskild information publicerad på AV:s webbplats, av.se, om hur företagshälsovården kan användas.

Mynak fick 2020 ett regeringsuppdrag att utreda utbildningssituationen för företagsläkare och har tidigare haft uppdrag att sammanställa underlag om och analysera behovet av utbildningar av relevans för olika yrkesgrupper inom företagshälsovården. AV är en av flera myndigheter och aktörer på området företagshälsovård och bidrar bland annat enligt ovan, men har inte huvudansvaret när det gäller företagshälsovårdens kompetensförsörjning, kvalitet och regelverk.

#### 4.5 Friskfaktorer

Friska arbetsplatser handlar om att arbetsmiljön ska bidra till ett positivt utbyte och skapa god hälsa. Strategin har huvudfokus på kunskap när det gäller friskfaktorer och regeringen har tidigare gett AV och Mynak i uppdrag att sammanställa och redovisa friskfaktorer i arbetslivet, vilket redovisades i samband med årsredovisningen 2020.

Friskfaktorer är viktigt när företagen sätter mål för sin arbetsmiljö, men AV är en tillsynsmyndighet vars huvuduppgift är att kontrollera att skyddslagstiftningen i arbetsmiljölagen följs. Frågorna om systematiskt arbetsmiljöarbete och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är viktiga för friska arbetsplatser. I övrigt följer AV hur frågan om friskfaktorer utvecklas som en del av vår omvärldsbevakning, och tar löpande ställning till hur ett eventuellt fokus på friskfaktorer kan inkluderas i vår verksamhet.

#### 4.6 Missbruk och beroende

Arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetsanpassning vid missbruk och beroende är en av de saker som arbetsgivaren ska beakta inom

---

<sup>81</sup> Diarienummer hos Regeringskansliet: S2018/04669/FS (delvis), S2018/06126/FS (delvis), S2020/06171/FS (delvis)



ramen för sitt arbete med riskbedömning och arbetsanpassning. Utöver detta är missbruk och beroende i arbetslivet inte en huvudfråga för AV utan för Försäkringskassan.

#### **4.7 Forskning och kunskapssammanställningar**

Inom ett antal områden nämner strategin behovet av mer kunskap i form av forskning och tillgängliggörande av forskning, bland annat när det gäller friskfaktorer, jämställdhet och arbetsrelaterad suicid. Mynak har ansvar för kunskapsuppbyggnad och kunskapsspridning samt utvärdering och analys, i syfte att bidra till att kunskap om arbetsmiljö kommer till användning i praktiken.

AV analyserar och presenterar kunskap i sin analysverksamhet och kommunikationsverksamhet, men tar inte längre fram egna kunskapssammanställningar eller forskning. Det ingår numera i Mynaks uppdrag. AV har fortsatt behov av forskningsbaserad kunskap, bland annat inom områdena analys, regelgivning och verksamhetsutveckling. För närvarande ser vi över behovet av denna kunskap. Redan idag lägger vi ut uppdrag på forskare, exempelvis följeforskning av projekt.

#### **4.8 Arbetsmiljökunskap i skolan**

Mer arbetsmiljökunskap i skolan är ett annat prioriterat område i strategin som inte omfattas av AV:s kärnverksamhet, men verket bidrar i den mån det rymms inom våra resurser.