



# Konsekvensutredning av Arbetsmiljöverkets förslag till föreskrifter om grundläggande arbetsmiljöregler - för dig som har arbetsgivaransvar

(1.1)

## Innehåll

Sammanfattning .....	3
1. Koppling till arbetet med ny regelstruktur .....	4
2. Föreskrifternas innehåll .....	4
3. Bemyndiganden .....	5
4. Bedömning av om föreskrifterna överensstämmer med eller går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till Europeiska Unionen. ....	6
5. Vilka som berörs av regleringen .....	6
6. Beskrivning av förslaget och dess konsekvenser .....	7
6.1 Allmän beskrivning av förslaget.....	7
6.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete kap. 2.....	7
6.3 Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp kap. 3.....	12
6.4 Arbetsanpassning kap. 4.....	12
6.5 Första hjälpen och krisstöd kap. 5.....	12
6.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö kap. 6.....	13
6.7 Ensamarbete kap. 7.....	13
6.8 Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare kap. 8.....	13
6.9 Minderårigas arbetsmiljö kap. 9.....	16
6.10 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid kap. 10.....	17
6.11 Sammanfattning av kostnader .....	17
7. Alternativa lösningar och övervägda regleringsalternativ .....	17
8. Överväganden enligt 14 kap. 3 § regeringsformen .....	18
9. Effekter för kommuner och regioner.....	18
10. Tidsåtgång och administrativa kostnader för företag .....	18
11. Vilka andra kostnader och förändringar är aktuella för företag.....	18
12. Påverkan på företag.....	18
12.1 Påverkan av konkurrensförhållanden.....	18
12.2 Annan påverkan.....	18
13. Särskild hänsyn till små företag vid reglernas utformning .....	19
14. Särskild hänsyn beträffande tidpunkten för ikraftträdande.....	19
15. Behov av speciella informationsinsatser.....	19
16. Hur samråd genomförs .....	20
17. Kontaktuppgifter till Arbetsmiljöverket.....	20

## Sammanfattning

Konsekvensutredningen för detta föreskriftsförslag har till syfte att utreda eventuella konsekvenser för arbetsgivare på grund av införandet av en ny regelstruktur.

Arbetsmiljöverket har genomfört en översyn och genomgång av den befintliga föreskriftsstrukturen för att skapa tydliga regler i en mer överblickbar struktur. Föreskrifterna har moderniserats med ett enklare språk. Dubbelregleringar har tagits bort och mängden allmänna råd har avsevärt reducerats.

Arbetsmiljöverket har tagit fram förslag till nya föreskrifter om "grundläggande arbetsmiljöregler – för dig som har arbetsgivaransvar". Här har vi samlat de bestämmelser som är grundläggande för de allra flesta arbetsgivare eller motsvarande ansvariga, och reglerar risker som finns på många arbetsplatser i många olika branscher. Föreskriftsförslaget bygger på 7 nu gällande författningar

1. ensamarbete (AFS 1982:3),
2. anteckningar om jourtid, övertid och mertid (AFS 1982:17),
3. första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7),
4. systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1),
5. gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5)
6. minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3),
7. organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), samt

de nyligen reviderade, men ännu inte av Arbetsmiljöverkets generaldirektör beslutade, föreskrifterna om arbetsanpassning. Beslut om dessa föreskrifter planeras till våren 2020. Möjlighet att lämna synpunkter på sakinnehållet i dessa gavs hösten 2018, och ingår inte i detta remissförfarande.

Se avsnitt 3 om beskrivning av de föreslagna föreskrifterna.

Den största förändringen är att bestämmelserna har fått nya paragrafnummer i den nya strukturen och att dubbelregleringar har försvunnit, så att antalet bestämmelser har minskat, samt att föreskrifterna inordnats i en ny ordning. Arbetsmiljöverket bedömer att de flesta verksamheter och särskilt små företag där en särskilt utsedd arbetsmiljöresurs saknas, kommer att uppskatta den minskade regelmassan.

Ansvarssubjekten, som avser vilka som är ansvariga för att föreskrifterna följs, har förtydligats där detta bedömts vara relevant.

Ett förtydligande av redan befintliga regler i kapitlet om systematiskt arbetsmiljöarbete, har gjorts i förslaget och Arbetsmiljöverket uppskattar att denna kan innebära konsekvenser i form av en engångskostnad på sammanlagt 57,5 miljoner kr för hela arbetsmarknaden.

Därutöver bedöms detta förslag till föreskrifter inte innebära några ökade kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

Remiss – Förslag till regler i ny struktur

Arbetsmiljöverkets menar att den nya strukturen underlättar att hitta i regelverket. Den språkliga granskningen som genomförts utifrån riktlinjer om klarspråk, har syftat till att öka tillgängligheten för alla berörda.

## 1. Koppling till arbetet med ny regelstruktur

Arbetsmiljöverket har genomfört en omfattande förändring när vi har grupperat och sorterat alla våra regler på ett annat sätt än tidigare. Enligt vår egen terminologi har vi sorterat reglerna enligt en ny regelstruktur.

Förenklat uttryckt har vi slagit ihop många grundförfattningar, så att det i slutändan har blivit färre, men i sidor räknat, mer omfattande grundförfattningar. Myndigheten har gått igenom hela regelverket, alla paragrafer och deras innehåll. Samtidigt har all text också klarspråkgranskats. Utgångspunkten har varit att inte ändra befintliga regler utan att reglerna, när den nya strukturen träder i kraft, ska ha samma innebörd som reglerna i den nuvarande strukturen. Vid ett så här omfattande arbete finns det i vissa fall behov av att justera i regelverket där det bedöms relevant. Det har i så fall ofta handlat om förändringar som arbetats fram inom det ordinarie regelförändringsarbetet, men i vissa fall också förändringar som aktualiserats under det pågående arbetet med att se över regelstrukturen.

Förslaget om en ny regelstruktur innebär att Arbetsmiljöverket föreslår nya föreskrifter som tillsammans ska ersätta alla nu gällande författningar i vårt regelverk. Skyldigheten att utreda konsekvenser av alla förändringar har vi hanterat på det här sättet:

- Det finns en övergripande konsekvensutredning som förklarar och motiverar varför arbetet med ny regelstruktur har genomförts. Den beskriver också vilka konsekvenser en ny struktur medför för berörda. Den konsekvensutredningen behandlar inte de faktiska förändringarna av reglernas innebörd som har gjorts på en del ställen.
- Denna konsekvensutredning innehåller i stället beskrivning av faktiska sakförändringar i föreskriftsförslaget samt bedömning av konsekvenser med anledning av dessa.

## 2. Föreskrifternas innehåll

I föreskrifterna "Grundläggande arbetsmiljöregler - för dig som har arbetsgivaransvar", har vi samlat de bestämmelser som är grundläggande för de allra flesta arbetsgivare eller motsvarande ansvariga. Vår målsättning är att alla arbetsgivare ska läsa dessa föreskrifter först, för att få en överblick över vilka regler som är grundläggande, och som de allra flesta arbetsgivare eller motsvarande måste följa vid ett eller fler tillfällen under ett arbetsliv.

Förslaget till nya föreskrifter bygger på paragrafer som i nuvarande regelverk finns i följande författningar:

1. ensamarbete (AFS 1982:3),

2. anteckningar om jourtid, övertid och mertid (AFS 1982:17),
3. arbetsanpassning- och rehabilitering (AFS 1994:1)<sup>1</sup>
4. första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7),
5. systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1),
6. gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5)
7. minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3),
8. organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Nedan ges en beskrivning av innehållet i föreskrifterna i detta förslag.

I avdelning I, om allmänna bestämmelser, beskrivs inledningsvis syftet med bestämmelserna i föreskrifterna. Detta följs av en upplysningsparagraf som beskriver förhållandet mellan bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet i det nu föreslagna kapitel 2 och de andra föreskrifterna här.

I avdelning II finns reglerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och företagshälsovård. Vi har valt att lägga SAM och företagshälsovård i en egen avdelning för att förtydliga att de kapitlen gäller de allra flesta och har en särställning bland de regler som arbetsgivare eller motsvarande har att följa.

I avdelning III finns bestämmelser om arbetsanpassning och första hjälpen. Det är ett kapitel som arbetsgivare eller motsvarande måste ha kunskap om, och beredskap för, om särskilda händelser inträffar. Kapitlet om arbetsanpassning innehåller reviderade, men ännu inte beslutade föreskrifter om arbetsanpassning, som planeras bli beslutade våren 2020.

I avdelning IV finns bestämmelser som reglerar organisatorisk och social arbetsmiljö samt ensamarbete.

I avdelning V finns bestämmelser gällande särskilda grupper som gravida, ammande eller nyförlösta arbetstagare, och minderårigas arbetsmiljö.

I avdelning VI finns bestämmelser gällande anteckningar om arbetstid.

I avdelning VII finns bestämmelser om straff och sanktionsavgifter.

### **3. Bemyndiganden**

Arbetsmiljöverkets bemyndigande för bestämmelserna i detta föreskriftsförslag finns för alla kapitel, utom ett, i 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Bemyndiganden för bestämmelserna i kapitel 10 om arbetstider finns i stället i 1 § arbetstidsförordningen (1982:901).

---

<sup>1</sup> De nuvarande föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) har omarbetats. Nya föreskrifter, som enbart kommer att benämnas "arbetsanpassning", kommer att beslutas våren 2020. Det är de nya omarbetade föreskrifterna som utgör kapitlet om arbetsanpassning i det nya föreskriftshäftet "Grundläggande arbetsmiljöregler - för dig som har arbetsmiljöansvar".

Föreskrifterna bygger också delvis på direktiven som är uppräknade nedan men bygger också på krav som inte är direktivstyrda.

- Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT nr L 183, 29.6.1989, s.1).
- Rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (första särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 393, 30.12.1989, s.1 Celex 31989L0654).
- Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992 s.1, Celex 31992L0085).
- Rådets rekommendation 2003/134/EG av den 18 februari 2003 om förbättring av skyddet för egenföretagares hälsa och säkerhet i arbetet.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG av den 29 april 2004 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (sjätte särdirektivet enligt artikel 16.1 i rådets direktiv 89/391/EEG) (EUT L 158, 30.4.2004 s. 50, Celex 32004L0037).
- Rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet (EGT nr L 216, 20.08.1994, s.12, Celex 31994L0033).

#### **4. Bedömning av om föreskrifterna överensstämmer med eller går utöver de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till Europeiska Unionen.**

De föreslagna föreskrifterna inför de artiklar och bilagor som finns i de fastställda i de direktiv som är listade under rubriken "Bemyndiganden". Föreskrifterna är också i övrigt i överensstämmelse med våra skyldigheter gentemot EU, exempelvis i förhållande till proportionalitetsprincip och EU:s regelverk för att motverka diskriminering. Inget i föreskrifterna står i strid med EU:s regelverk.

#### **5. Vilka som berörs av regleringen**

Föreskrifterna i "Grundläggande arbetsmiljöregler - för dig som har arbetsgivaransvar" är övergripande och grundläggande arbetsmiljöregler som gäller de allra flesta företag i Sverige. Enligt tabellen nedan var det år 2018 totalt cirka 1 228 854 registrerade företag i Sverige enligt företagsregistret på statiska centralbyrån. Av dessa var 889 748 ensamföretagare. Bestämmelserna gäller till vissa delar även för ensamföretagare, och har så gjort även innan den strukturförändring av bestämmelserna som Arbetsmiljöverket nu genomför.

**Tabell 1. Antal registrerade företag 2018. Information från Företagsregistret, Statistiska centralbyrån.**

	Storleksklass, antal anställda					Totalt
	0	1-9	10-49	50-199	200-	
Antal företag	889 748	292 154	38 420	6 426	2 106	1 228 854

## 6. Beskrivning av förslaget och dess konsekvenser

### 6.1 Allmän beskrivning av förslaget

Alla paragrafer har setts över språkligt, vilket exempelvis kan ha resulterat i en utökad användning av punktlistor eller att vissa begrepp och ord har bytts ut för att få texten mer lättläst. Utöver den språkliga översynen kan paragrafer ha ändrat inbördes ordningsföljd eller en nuvarande paragraf kan ha delats upp i flera.

Dubbelregleringar i regelverket har setts över, vilket kan innebära att vissa paragrafer har utgått på grund av att de täcks av annan paragraf på annat ställe i regelverket.

Alla tidigare allmänna råd har också setts över i enlighet med instruktioner i handboken om myndigheters föreskrifter<sup>2</sup>. Dessa innebär bland annat att allmänna råd inte ska vara allmänna beskrivningar av sakområdet, bakomliggande resonemang eller dylikt. Denna översyn har, för framför allt äldre föreskrifter, inneburit att många allmänna råd har utgått. Avsikten är att de allmänna råd som utgått och som fortfarande är aktuella ska användas i någon form av vägledande material.

Genomgången av alla regler har också inneburit att ansvarssubjekt har förtydligats där det har behövts. Alla förändringar av reglernas innebörd i förhållande till nuvarande reglering redovisas nedan i övriga delar av avsnitt 7.

### 6.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete kap. 2

Detta kapitel utgörs av paragrafer som är hämtade från nuvarande föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Texten är klarspråksgranskad för enklare förståelse och högre tillgänglighet. Bestämmelsen om företagshälsovård med bilaga i nuvarande föreskrifter, utgör ett eget kapitel i de nya föreskrifterna.

#### Systematiskt arbetsmiljöarbete och andra föreskrifter 1 §

##### *Beskrivning*

I beskrivningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har begreppet "undersöka" ersatts av begreppet "organisera". Begreppet "organisera" har valts för att beskrivningen även ska omfatta förutsättningarna för de aktiviteter som föreskrivs. Organisering av arbetsmiljöarbetet syftar till exempel på arbetstagarnas medverkan, fördelning av uppgifter och särskilda kunskaper som krävs för arbetsmiljöarbetet. Begreppet "undersöka" ingår i att "genomföra" arbetsmiljöarbetet. Beskrivningen ersätter den beskrivning som återfinns i 2 § i AFS 2001:1.

<sup>2</sup> Myndigheternas föreskrifter, Handbok i författningsskrivning. Ds 1998:43.

Paragrafen har även kompletterats med en ny skrivning som upplyser om förhållandet mellan bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet och andra föreskrifter och som vänder sig till arbetsgivare.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

De förändringar som gjorts i beskrivningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär inte att arbetsgivare behöver organisera eller genomföra det systematiska arbetsmiljöarbetet på något annat sätt än tidigare, utan tydliggör att bestämmelserna tillsammans utgör ett system bestående av både aktiviteter och dess förutsättningar.

Upplysning om förhållandet mellan bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet och andra föreskrifter som vänder sig till arbetsgivare, är ett förtydligande av förhållanden som redan råder. Därför ska det inte generera några konsekvenser för arbetsgivare.

Då gäller föreskrifterna 2 §

*Beskrivning*

En ny paragraf är skapad för att följa den rubrikstruktur som antagits i arbetet med ny regelstruktur. Bestämmelsen tydliggör att reglerna gäller all verksamhet där arbetstagare utför arbete. Skrivningar i det allmänna rådet är hämtade från det allmänna rådet till gällande 2 §. Bestämmelsen innebär inte någon förändring av vad som gäller i dag, vilket innebär att reglerna gäller för alla arbetsgivare som framgår av 1 § i nu gällande regler.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Bestämmelsen är ett förtydligande av vad som redan gäller i dag och genererar därför inga kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

Vem föreskrifterna riktar sig till 3 §

*Beskrivning*

Begreppet "psykologiska" förhållanden ersätts av begreppet "organisatoriska". Sedan några år tillbaka delar Arbetsmiljöverket in arbetsmiljöförhållandena i *fysiska*, *organisatoriska* och *sociala* förhållanden, istället för som tidigare *fysiska*, *psykologiska* och *sociala* förhållanden. Denna nya uppdelning omfattar samma arbetsmiljöförhållanden som tidigare.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Ändringen är gjord i linje med de begrepp Arbetsmiljöverket valt för att beskriva arbetsmiljöförhållanden och bedöms inte generera några kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

Rutiner 7 §

*Beskrivning*

7 § handlar om att det ska finnas rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta krav har nu placerats i en egen paragraf (reglerades tidigare i samma paragraf

Remiss – Förslag till regler i ny struktur



som bestämmelser om arbetsmiljöpolicy). Bestämmelsen om rutiner har kompletterats med preciseringar av vad rutinerna alltid ska ange, dvs. *när, hur och av vem* en aktivitet ska genomföras och *vilka* som ska medverka.

Preciseringarna är lyfta från de nuvarande allmänna råden utifrån bedömningen att en rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet alltid ska innehålla dessa beståndsdelar. Arbetsmiljöverket gör också bedömningen att arbetsgivare som tagit fram rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet i regel har preciserat rutinerna med *när, hur och av vem*, en aktivitet ska genomföras och *vilka* som ska medverka. Denna bedömning utgår ifrån att sådana preciseringar är naturliga och kan anses definiera en rutin.

#### *Kostnader eller andra konsekvenser*

Vi bedömer att de flesta arbetsgivare redan i dag uppfyller den föreslagna precisering av bestämmelsen. Trots detta behöver alla arbetsgivare säkerställa/kontrollera att den befintliga rutinen uppfyller precisering. De som inte redan uppfyller det preciserade kravet behöver komplettera sin rutin. För arbetsgivare med minst 10 anställda finns krav på att rutinen ska vara dokumenterad.

Sannolikt går det snabbt att kontrollera om bestämmelsen är uppfylld eller inte. För den som behöver komplettera rutinen tar det lite längre tid. Även dokumentationen bör kunna genomföras snabbt för de flesta arbetsgivare. För organisationer med många arbetsställen kan det ta lite mer arbetstid i anspråk, i synnerhet om flera personer på olika sätt behöver vara engagerade. Stora organisationer har dock också ofta en tydlig organisation för arbetsmiljöfrågor och därmed är sannolikheten stor att dessa i hög utsträckning redan uppfyller kravet.

Enligt SCB finns i dag cirka 340 000 juridiska personer med minst en anställd. En siffra som motsvarar antalet arbetsgivare. Ca 290 000 av dessa är mikroföretag med 9 eller färre antal anställda. Vi gör en skattning att det för dessa 290 000 företag tar mellan 0 och 0,5 timmar att både säkerställa att rutinerna innehåller preciseringarna, och vid behov kompletterar dessa. Utslaget på alla dessa företag, gör vi ett antagande om att detta arbete i genomsnitt tar 0,25 timmar. Vi bedömer att det innebär försumbar tid också för de 50 000 arbetsgivare med minst 10 anställda att säkerställa om man uppfyller det nya kravet eller inte. Även för dessa räknar vi med att det tar i genomsnitt 0,25 timmar. Hur många av dessa som behöver komplettera och dokumentera rutinen är inte lätt att bedöma och inte heller hur lång tid detta tar. För det senare utgår vi från att variationen kan var ganska stor. För att ha något att utgå från gör vi några antaganden till ett räkneexempel. Vi räknar med att 30 procent av arbetsgivarna med minst 10 anställda behöver komplettera och dokumentera rutinen. Vi räknar också i detta räkneexempel med att detta tar mellan 0,5 och 20 timmar, men gör ett antagande om att det i genomsnitt tar 2 timmar. Vi räknar med en genomsnittlig timkostnad för alla 340 000 arbetsgivarna på 500 kr<sup>3</sup>. För detta räkneexempel kan vi summera kostnaden enligt följande:

---

<sup>3</sup> Genomsnittlig personalkostnad som inkluderar sociala avgifter, men inte OH-kostnader.

- 290 000 arbetsgivare med 9 eller färre anställda behöver i genomsnitt använda 0,25 timmar för att säkerställa att rutinen uppfyller nya kravet och vid behov kompletterar denna.  $290\,000 \times 125 \text{ kr} = 36,25$  miljoner kr.
- 50 000 arbetsgivare med minst 10 anställda behöver i genomsnitt använda 0,25 timmar för att säkerställa att rutinen uppfyller nya kravet.  $50\,000 \times 125 \text{ kr} = 6,26$  miljoner kr.
- 15 000 arbetsgivare behöver i genomsnitt 2 timmar för att komplettera sin rutin och dokumentera denna.  $15\,000 \times 1\,000 \text{ kr} = 15$  miljoner kr.

Med de antaganden vi gjort för detta räkneexempel innebär den gjorda preciseringen en kostnad på 57,5 miljoner kr, varav 15 av dessa gäller komplettering av rutin och dokumentation av denna. Den sammanlagda kostnaden kan ses som en engångskostnad när den nya regleringen träder i kraft. Vi menar inte att det kommer att bli svårare eller mer krångligt att i framtiden upprätta en ny rutin, och därför räknar vi inte med att förändringen kommer att leda till några ökade årliga kostnader för svenska arbetsgivare. Den kostnad som uppstår anser vi vara en administrativ kostnad.

Arbetsmiljöverket vill i samband med dessa beräkningar också framhålla att vi menar att rutiner som innehåller dessa preciseringar kan förenkla för arbetsgivarna. Detta då det vid varje tillfälle en aktivitet enligt rutinen ska genomföras, inte behöver utredas när, hur eller av vem aktiviteten ska genomföras, eller vilka som ska medverka.

#### Uppgiftsfördelning 8 §

##### *Beskrivning*

I första meningen har formuleringen "... får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås." tagits bort eftersom syftet med systematiskt arbetsmiljöarbetet inte behöver upprepas här.

I punkt 3b har begreppet "psykologiska" förhållanden ersätts av begreppet "organisatoriska" av samma anledning som i 3 §.

##### *Kostnader eller andra konsekvenser*

Eftersom anledningen till borttagandet av syftesbeskrivningen grundar sig på en onödig upprepning, och att ändringen i punkt 3b är gjord i linje med de begrepp Arbetsmiljöverket valt för att beskriva arbetsmiljöförhållanden, bedöms förändringarna inte generera några kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

#### Arbetstagares kunskaper 9 §

##### *Beskrivning*

Paragrafen handlar om att arbetsgivaren ska se till att alla arbetstagare har tillräckliga kunskaper om arbetet, och om riskerna i arbetet. Om det finns allvarliga risker i arbetet, ska det finnas skriftliga instruktioner för hur arbetet ska utföras säkert. Skillnaden mot nuvarande föreskrifter är för det första att den skriftliga

Remiss – Förslag till regler i ny struktur

instruktionen inte enbart ska finnas för att arbetet ska kunna utföras, utan nu står det "för hur arbetet ska utföras säkert". Det sista ordet är alltså ett tillägg. För det andra har i det nya regelförslaget gjorts ett tillägg som innebär att instruktionerna ska vara lätta att förstå och hållas aktuella, vilket i nuvarande föreskrifterna framgår av de allmänna råden.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Vi bedömer att de förändringar som har gjorts inte kommer att innebära några andra konsekvenser för berörda utöver att paragraftexten blir tydligare. Om det, som i dag, finns ett krav på skriftliga instruktioner för arbetet och som gäller när det finns allvarliga risker i arbetet är det närmast en självklarhet att instruktionen ska gå ut på att arbetet ska utföras så säkert som möjligt. Att en instruktion också måste vara aktuell och kunna förstås följer med det sammanhang där kravet i dag ställs. Den som i dag tillhandahåller en instruktion som inte är aktuell eller är skriver på ett sätt så den inte lätt kan förstås följer inte avsikten med gällande föreskrifter.

Undersökning och riskbedömning 10 §

*Beskrivning*

Kravet som gäller riskbedömning vid ändringar i verksamheten har förtydligats med att de kommande förhållandena också ska undersökas innan bedömning av risker för ohälsa görs.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Ändringen bedömer vi inte generera några kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare, då en riskbedömning alltid behöver föregås av en undersökningsfas. Det vill säga kravet på att undersöka vilka risker en ändring kan medföra gäller redan i dag.

Utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud 11 §

*Beskrivning*

11 § handlar om att i de fall någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall, eller i de fall något allvarligt tillbud inträffar, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. I stort sett finns samma formulering i nuvarande regelverk. Endast ett "och" har ersatts av ett "eller" i meningen som beskriver önskade händelser. Detta för att undvika eventuella syftningsfel om att båda typer av händelser måste inträffa för att kravet ska träda i kraft.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Det förtydligande som gjorts i paragrafen medför inget sakligt förändrat krav och genererar därför inga kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

Årlig uppföljning 13 §

*Beskrivning*

Paragrafen har kompletterats med ett av de syften årlig uppföljning har, det vill säga att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Denna upplysning är upplyft från de allmänna

råden. Uppföljningen kan jämföras med en internrevision för att kontrollera att man uppfyller reglerna.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Upplysningen gäller ett syfte som redan i dag är rådande och bedöms därför inte generera några kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

### **6.3 Företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp kap. 3**

*Beskrivning*

Detta kapitel bygger på bestämmelser som är hämtade från nuvarande föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Texten är klarspråksgranskad för enklare förståelse och högre tillgänglighet. Inga förändringar i sak är gjorda. De förändringar som har genomförts är att bestämmelserna om företagshälsovård har fått ett eget kapitel och att bilagan har lyfts upp till föreskriftstext. Bilagan har föreskriftsstatus redan i dag.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

De förändringar av paragraferna som gjorts innehåller inga sakligt förändrade krav och bedöms därför inte generera några kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

### **6.4 Arbetsanpassning kap. 4**

*Beskrivning*

Kapitlet om arbetsanpassning innehåller reviderade och färdigställda, men ännu inte formellt beslutade föreskrifter om arbetsanpassning som arbetats fram i ett fristående föreskriftsarbete, med tillhörande konsekvensutredning. Det gavs möjlighet att lämna synpunkter på sakinnehållet i ett remissförfarande under hösten 2018. Remissynpunkterna har analyserats och beaktats och Arbetsmiljöverkets generaldirektör beräknas ta beslut våren 2020.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

Konsekvenserna av förslaget på reviderade föreskrifter om arbetsanpassning är således utredda. Någon ytterligare konsekvensutredning har inte bedömts vara nödvändig.

### **6.5 Första hjälpen och krisstöd kap. 5**

*Beskrivning*

Detta kapitel bygger på paragrafer som är hämtade från nuvarande föreskrifter om första hjälpen och krisstöd (AFS 1999:7). Texten i förslaget är klarspråksgranskad för enklare förståelse och högre tillgänglighet. Några bestämmelser har utgått för att de antingen täcks av andra bestämmelser i kapitlet om systematiskt arbetsmiljöarbete, eller för att de har flyttats till de nyligen reviderade, men ännu inte beslutade föreskrifterna om utformning av arbetsplatser.

*Kostnader eller andra konsekvenser*

De förändringar av paragraferna som gjorts innehåller inga sakligt förändrade krav och ger därför inga kostnadsmissiga effekter för berörda.

Remiss – Förslag till regler i ny struktur

## **6.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö kap. 6**

### *Beskrivning*

Detta kapitel bygger på paragrafer som är hämtade från nuvarande föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Texten är klarspråksgranskad för enklare förståelse och högre tillgänglighet. Viss informationstext i de nuvarande allmänna råden har tagits bort.

Huvudprincipen är att föreskrifterna i detta kapitel gäller samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. I 1 § finns några undantag för vilka som inte ska likställas som arbetstagare.

En ny precisering av dessa undantag från att likställas som arbetstagare görs för den som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Detta görs för att öka tydligheten om vad som gäller för denna grupp och för att få en likartad formulering med Arbetsmiljölagen 1 kap. 3 §.

Tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt (1994:1809) tillämpades inte när de nuvarande föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö beslutades. Det var därför inte aktuellt att precisera detta undantag. Läget har förändrats då allmänna värnplikten återinförts såtillvida att undantaget bör preciseras, men i praktiken innebär det ingen förändring för de aktuella personerna har ändå inte räknats som arbetstagare vid tillämpningen av reglerna.

### *Kostnader och andra konsekvenser*

De förändringar av paragraferna som gjorts innehåller inga sakligt förändrade krav och genererar därför inga kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

## **6.7 Ensamarbete kap. 7**

### *Beskrivning*

Detta kapitel bygger på paragrafer som är hämtade från nuvarande föreskrifter om ensamarbete (AFS 1982:3). En ny hänvisningsparagraf för ensamarbete vid våld och hot till kapitlet om våld och hot om våld är tillagd, då det kapitlet föreskriver om sådana specifika situationer. Vidare är en bestämmelse om systematiskt arbetsmiljöarbete borttagen från detta kapitel i förslaget eftersom det kravet redan täcks genom paragraferna i kapitel 2. Några omstuvningar i texten har också gjorts och i övrigt är texten klarspråksändrad för enklare förståelse och högre tillgänglighet.

### *Kostnader eller andra konsekvenser*

De förändringar av paragraferna som gjorts innehåller inga sakligt förändrade krav och genererar därför inga kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

## **6.8 Gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare kap. 8**

Detta kapitel bygger på paragrafer hämtade från nuvarande föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5). Texten är klarspråksgranskad för enklare

förståelse och högre tillgänglighet, och viss informationstext i de nuvarande allmänna råden har tagits bort. De språkliga och strukturella ändringar som är gjorda påverkar inte reglernas innehåll.

I föreskriftsförslagets 7–12 §§ har samtliga förbudsbestämmelser gällande gravida, nyförlösta och ammande arbetstagare samlats, vilket är en skillnad jämfört med nuvarande regelverk där dessa förbud regleras i flera olika föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Förbudsbestämmelser gäller förhållanden som gruvarbete under jord, blyarbete, rök- och kemdykning, dykeriarbete, nattarbete, och exponering för rubella och toxoplasma.

Därutöver vill vi kommentera två faktiska förändringar som rör två paragrafer.

#### Åtgärder 6 §

##### *Beskrivning*

6 § handlar om att arbetsgivarna ska genomföra olika åtgärder, om de i sin riskbedömning kommit fram till att det finns risk för exempelvis skadlig inverkan på en graviditet. I första hand ska risken undanröjas, men om detta inte går ska arbetsgivaren om möjligt ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter.

En arbetstagare som utför en arbetsuppgift som är förbjuden enligt föreskriftsförslagets 7-12 §§ ska, enligt Rådets direktiv 92/85/EEG (artikel 5, punkt 4), omfattas av samma krav på åtgärder som beskrivs i 6 §. Alltså en gravid arbetstagare som normalt ska utföra en arbetsuppgift som är förbjuden för gravida, ska om möjligt ges annan arbetsuppgift. Denna koppling har enligt de nu gällande reglerna varit underförstådd, men är inte tydligt införd i nuvarande föreskrifter. Ett tillägg har därför gjorts med ett nytt stycke i 6 §, som förtydligar införandet av direktivet.

##### *Kostnader eller andra konsekvenser*

Kravet på åtgärder enligt 6 § bedöms redan i gällande regelverk ha varit en uppenbar följd av de absoluta förbuden i 7-12 §§, att sammanlikna med de relativa förbuden enligt bedömningen i 4 §. Förtydligandet innebär därför inte några förändrade kostnader för arbetsgivarna.

#### Dykeriarbete 12 §

##### *Beskrivning*

12 § handlar om förbud för gravida att utföra dykeriarbete. I Rådets direktiv 92/85/EEG finns i artikel 6, punkt 1, bestämmelser om att gravida arbetstagare inte under några omständigheter får åläggas att utföra arbetsuppgifter, som enligt bedömningen medför risk för arbetsförhållanden som kan äventyra säkerhet och hälsa enligt förteckningen i direktivets bilaga 2, avsnitt A. I denna ingår "arbete i miljö med lufttryck över en atmosfär, till exempel i tryckkammare och vid dykning". Detta innebär i praktiken att allt arbete under förhöjt tryck, jämfört med normalt tryck vid havsnivån är förbjudet för gravida att utföra.

I nuvarande föreskrifter om dykeriarbete (AFS 2010:16), framgår att förbudet för gravida gäller "varje verksamhet där en arbetstagare för en arbetsgivares räkning

utför arbete under vatten och därvid andas andningsgas under förhöjt tryck (dykeriarbete)” (se 25 § i kombination med 2 §). Förbudet i nuvarande föreskrifter gäller alltså dykeriarbete, men inte andra arbetsförhållanden som kan innebära arbete under förhöjt tryck, exempelvis arbete i tryckkammare. Ett tillägg har därför gjorts i det nya förslaget 12 §, som tydliggör att förbudet också gäller dessa andra förhållanden som direktivet anger.

#### *Kostnader eller andra konsekvenser*

För att förstå eventuella konsekvenser av det förtydligande som har gjorts, behöver man först veta vad det finns för olika typer av arbeten där det förekommer att man arbetar under förhöjt tryck. Nedan ges fyra exempel på sådana situationer.

Tryckkammare används bland annat för behandling av dykare med tryckfallssjuka och för infektionsbehandling. Hyperbar oxygenbehandling (HBO) definieras som oxygenandning vid vistelse i en tryckkammare vid högre tryck än normalt atmosfärstryck (1 bar = 100kPa = 750 mmHg). I Sverige finns 4 stycken så kallade HBO-centra, där behandling ges i tryckkammare. Dessa ligger i Stockholm, Karlskrona, Göteborg och Uddevalla.

Tunneldrivning är en annan situation där arbete under förhöjt tryck kan förekomma. I Sverige använder man enligt uppgift dock inte förhöjt tryck som metod, när man bygger tunnlar under vattennivå, utan gör istället tunnlar djupare. Tunneldrivning är därför ett område som inte berörs av arbete under förhöjt tryck i Sverige.

Sänktunnlar och kassuner är exempel på särskilda konstruktioner, där man kan skapa ett vattenfritt arbetsutrymme för att utföra grundläggningsarbeten. Dessa arbeten är riskfyllda, både för att vatten kan tränga in och att de utförs i en miljö med förhöjt tryck. Det senare innebär risker med tryckfallssjuka, på samma sätt som för dykare. Denna typ av arbete är dock sällsynt i Sverige, och utförs då av högt specialiserade företag.

Vistelse i U-båtar och andra undervattensfarkoster innebär också arbete under förhöjt tryck, när man går ned i undervattensläge. I Sverige förekommer detta främst inom Försvarmakten, som inte regleras av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, utan av Transportstyrelsens regelverk.

Förändringarna i 12 § bedöms i första hand beröra arbete i tryckkammare. På exempelvis HBO-mottagningen på Karolinska Universitetssjukhuset i Solna (KS), är det enbart den ordinarie personalen på intensivvårdsavdelningen (IVA) som arbetar i stora tryckkammaren. Om någon av dessa blir gravida får de inte längre arbeta där, utan byts då ut mot någon annan arbetstagarare som arbetar på IVA. Enligt den kontakt vi har haft med KS upplevs detta kunna hanteras inom ramarna för den ordinarie verksamheten, och kräver exempelvis inga omplaceringar.

Förändringen i 12 § bedöms därför inte innebära några konsekvenser, utöver att man måste planera och ha rutiner för vad man som arbetsgivare ska göra om en

arbetstagare blir gravid. Detta fungerar i praktiken redan i dagsläget, i de verksamheter som berörs av förändringen.

### **6.9 Minderårigas arbetsmiljö kap. 9**

Detta kapitel bygger på paragrafer som är hämtade från nuvarande föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3). Texten är klarspråksgranskad för enklare förståelse och högre tillgänglighet.

#### Medicinska kontroller 5 §

##### *Beskrivning*

En saklig förändring ska särskilt nämnas och den gäller en ändring i 5 § som handlar om i vilka fall det behöver utföras medicinska kontroller för minderåriga. Text från allmänt råd har flyttats upp till föreskriftstext. I det allmänna rådet gavs vägledning för hur paragrafen ska tolkas och denna tolkning har gjorts om till föreskriftstext. I förslaget till föreskriftstext står nu i klartext att skolhuvudmän ska försäkra sig om att praktikgivaren erbjuder medicinsk kontroll om det behövs, i de fall skolan inte gör det.

##### *Kostnader och andra konsekvenser*

Principiellt gäller ändringen samtliga skolor i det obligatoriska utbildningsväsendet samt samtliga gymnasieskolor, oberoende av om huvudmannen är kommunal eller fristående. Utbildningssystemet omfattar ca 6 000 grundskolor och 1 300 gymnasieskolor. Men i praktiken berörs mycket få skolor och elever av regleringen av följande skäl:

1. Behovet av medicinsk kontroll bedöms i de flesta fall från exponeringstider och mycket få praktikperioder innebär att elever exponeras i den utsträckningen att det blir krav på medicinsk kontroll. Det finns arbetsuppgifter där det är obligatoriskt med medicinsk kontroll oberoende av exponeringstid – detta är dock förbjudna arbetsuppgifter för unga.
2. I grundskolan under så kallad PRAO, är det mycket osannolikt att det i något sammanhang kan bli aktuellt med medicinsk kontroll eftersom elevernas PRAO endast omfattar ett antal dagar. Däremot ska skolhuvudmannen inom ramen för andra paragrafer i föreskriften om minderåriga, försäkra sig om att den unge är lämplig för de uppgifter som praktiken omfattar.
3. I gymnasieskolans studieförberedande program förekommer sällan praktik och i princip aldrig i sådana miljöer där det finns krav på medicinsk kontroll. I yrkesprogrammen är det emellertid obligatoriskt med 16 veckors praktik. Praktiken sker dock i mycket stor utsträckning i sådana miljöer där eleverna inte exponeras för ämnen eller annat hälsovådligt som ställer krav på medicinsk kontroll. Det är svårt att ge exempel på miljöer där det för gymnasieelever kan ställas krav på medicinsk kontroll. För några år sedan uppskattade Arbetsmiljöverket att ungefär 50 elever om året behövde



medicinsk kontroll. Här ska sägas att uppskattningen är mycket ungefärlig, men ger en fingervisning om hur behovet ser ut.

Sammantaget bedöms konsekvenserna av förändringen som mycket små. Dels beroende på omfattningen (det gäller mycket få elever) men också på att det i de flesta fall är en mycket liten insats för en skola att försäkra sig om att praktikgivaren erbjuder medicinsk kontroll. Det kan antagligen i regel avhandlas i de kontakter som skolan och praktikgivaren ändå måste ha.

#### **6.10 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid kap. 10**

##### *Beskrivning*

Detta kapitel bygger på paragrafer som är hämtade från nuvarande föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid (AFS 1982:17). Texten är klarspråksgranskad för enklare förståelse och högre tillgänglighet. Inga ändringar av det sakliga innehållet har gjorts.

##### *Kostnader eller andra konsekvenser*

De förändringar av paragraferna som gjorts innehåller inga sakligt förändrade krav och genererar därför inga kostnader eller andra konsekvenser för arbetsgivare.

#### **6.11 Sammanfattning av kostnader**

I endast ett kapitel har det identifierats några ökade kostnader och det gäller kapitel 2 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Förändringen av paragrafen som reglerar att det ska finnas rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, innebär att alla arbetsgivare behöver se över sin rutin och säkerställa att den uppfyller det nya kravet samt om de behöver komplettera rutinen. Sammanlagt har beräknats en kostnad på 57,5 miljoner kr utslaget på samtliga landets arbetsgivare. Det är en kostnad som uppstår när de nya föreskrifterna börjar gälla. Inga därefter årliga kostnader har identifierats.

### **7. Alternativa lösningar och övervägda regleringsalternativ**

Det nya förslaget till föreskrifter har tagits fram i samband med att Arbetsmiljöverket ser över hela sitt regelverk för att organisera reglerna i en ny struktur. Alla regler skulle, som en huvudprincip, sorteras om. Med beslutet om en ny struktur var det från början givet att dagens regler, som en huvudprincip, ska behållas i föreskriftsform, men inte i nuvarande struktur. Syftet med att ändra struktur är för att alla berörda ska få ett mer sammanhållet och överblickbart regelverk. För mer resonemang om motiv till den nya strukturen hänvisas till den övergripande konsekvensutredning som refereras till i denna konsekvensutrednings avsnitt 1.

Det gavs i samband med detta en liten möjlighet att frångå huvudprincipen om att inte ändra reglernas innebörd. Den möjligheten har utnyttjats bland annat för att utveckling av regelverket har behövs eller för att ta bort föråldrade regler. De förändringar som har utförts i föreskrifterna "Grundläggande arbetsmiljöregler – för dig som har arbetsgivaransvar" har redovisats i avsnitt 6. Som framgått är

sådana ändringar väldigt få och några andra övervägda alternativ har inte funnits utöver att välja mellan att göra den föreslagna ändringen eller att behålla nuvarande utformning av texten.

## **8. Överväganden enligt 14 kap. 3 § regeringsformen**

I den mån kommuner och regioner påverkas sker det i deras civilrättsliga egenskap av arbetsgivare. Reglerna påverkar alltså inte kommuner och regioner på annat sätt än andra arbetsgivare och därmed påverkas inte heller den kommunala självstyrelsen.

## **9. Effekter för kommuner och regioner**

Totalt sett föranleder de nya föreskrifterna om grundläggande arbetsmiljöregler – för dig som har arbetsgivaransvar, väldigt få kostnadsförändringar jämfört med i dag. Endast i ett kapitel har kostnader identifierats och det handlar enbart om att säkerställa att befintlig rutin överensstämmer med ett nu annorlunda formulerat krav. Inga nya årliga kostnader har identifierats. Kommuner och regioner berörs inte på något annat sätt än privata arbetsgivare bortsett från att kommuner och regioner är stora organisationer. De arbetsinsatser som behövs där ska jämföras med vad stora privata företag behöver göra, snarare än att jämföra med små företag.

## **10. Tidsåtgång och administrativa kostnader för företag**

Den förändrade kostnad som har identifierats framgår i avsnitt 6.2 (och 6.11) och det handlar om en förändring i kapitlet om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kostnaden på 57,5 miljoner kr är beräknad för alla arbetsgivare, såväl privata som andra. Företag berörs alltså av en delmängd av denna totala kostnad. Kostnaden uppstår enbart när regleringen träder i kraft då ingen förändrad årlig kostnad förväntas. I den beräkning som gjorts i avsnitt 6.2 visas vilken beräknad tidsåtgång som har använts i beräkningen.

## **11. Vilka andra kostnader och förändringar är aktuella för företag**

Utöver det som redan är redovisat i avsnitt 6 har Arbetsmiljöverket inte identifierat några förändrade kostnader.

## **12. Påverkan på företag**

### **12.1 Påverkan av konkurrensförhållanden**

De ändringar som har förslagits är väldigt få och rör i praktiken enbart avsnittet om systematiskt arbetsmiljöarbete. Ändringarna bedöms inte påverka företagens konkurrenskraft.

### **12.2 Annan påverkan**

Företag måste alltid hålla sig informerade om vilka regler som gäller och det innebär i sig att de måste se till att de skaffar sig information om det förändrade regelverket. Ingen annan påverkan än den som tidigare beskrivits har identifierats.

### **13. Särskild hänsyn till små företag vid reglernas utformning**

Målet med att utforma en mer överskådlig struktur, att se över språket och att skapa en större enhetlighet i våra föreskrifter, är att göra det lättare för alla att hitta och förstå våra regler. I mindre verksamheter med få anställda finns det sällan särskilda resurser som har till uppgift att ha kunskap om arbetsmiljöregler och att se till att dessa följs. Ett enklare och mer överskådligt regelverk ska göra det lättare att förstå och följa reglerna och bör därför särskilt gynna små företag. Detta är viktigt eftersom risken för arbetstagare att drabbas av olyckor, ohälsa och dödsfall i arbetet inte är mindre i små företag och arbetsmiljöreglerna, med få undantag, gäller på samma sätt i små som i stora företag. Om reglerna är lättare att hitta och förstå underlättar det för små företag att följa dem.

Att också förtydliga ensamföretagares skyldigheter är bland annat tänkt som en hjälp för just den gruppen att förstå vilka regler de omfattas av.

### **14. Särskild hänsyn beträffande tidpunkten för ikraftträdande**

Arbetsmiljöverket tillämpar vanligtvis en ikraftträdandetid för nya föreskrifter på sex månader, i detta föreskriftsarbete kommer ikraftträdandetiden att bli längre. Enligt den nuvarande tidplanen kommer de nya föreskrifterna att träda ikraft den 1 mars 2022, vilket blir cirka ett år efter det att föreskrifterna har beslutats.

Referenser till samtliga våra föreskrifter kommer att behöva uppdateras, vilket är en anledning att ge utrymme för en längre omställningstid för de berörda än i vanliga fall.

Alla nu gällande föreskrifter kommer att upphävas samtidigt som de nya träder i kraft. I vissa fall kan det behövas övergångsbestämmelser. När föreskrifterna i den nya strukturen beslutas kommer det också att i de nya föreskrifterna finnas de övergångsbestämmelser som behövs. Det kan vara övergångsbestämmelser som till exempel gäller för vissa undantag från föreskrifter, eller för tillstånd och intyg som Arbetsmiljöverket har meddelat.

### **15. Behov av speciella informationsinsatser**

Stora informationsinsatser planeras för att introducera Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur. I den informationsinsatsen ingår att också informera om detta förslag till föreskrifter som är en del av den nya strukturen. Arbetsmiljöverket kommer kontinuerligt ta fram informationsmaterial som beskriver den nya regelstrukturen. Detta kommer att finnas tillgängligt på Arbetsmiljöverkets webbplats: [www.av.se](http://www.av.se). Informationsmaterialet kommer att vara i form av filmer, presentationer och beskrivande text. Redan i samband med remissutskicket kommer mycket av informationen att finnas tillgänglig.

Under remisstiden kommer Arbetsmiljöverket att anordna hearings där det är möjligt för våra målgrupper att ställa frågor.

Arbetsmiljöverket kommer också ta fram en introduktion till myndighetens regler samt en paragrafnyckel som visar hur nu gällande paragrafer sorterats in i det nya regelverket.

Arbetsmiljöverket kommer också att ha möten med de stora partsgemensamma kunskapsorganisationerna Prevent, Sunt arbetsliv och Partsrådet för att informera om vad som händer i arbetet med att införa den nya regelstrukturen. Syftet är att ge dessa organisationer förutsättningar för att i ett så tidigt skede som möjligt, kunna ta fram informationsmaterial som stöd för sina målgrupper.

## 16. Hur samråd genomförs

Arbetet med detta förslag till föreskrifter har ingått i ett större sammanhållet arbete med att se över Arbetsmiljöverket regelstruktur. Den stora förändringen i detta förslag är just den förändrade regelstrukturen, medan de sakliga ändringarna är relativt sett få och ofta små.

De olika typer av samråd som har genomförts har därför huvudsakligen behandlat det stora sammanhållna arbetet med regelstrukturen.

Olika typer av samråd har genomförts både i de förberedande arbetena innan strukturen var beslutad, och under arbetet med att faktiskt utforma föreskrifterna i den nya regelstrukturen. Samråd har skett på olika sätt och i olika konstellationer, huvudsakligen i dessa:

- Samrådsmöte                      Arbetsmiljöverket träffar regelbundet arbetsmarknadens avtalsbärande parter. Inom Arbetsmiljöverket kallas denna grupp för samrådsgruppen.
- Referensgruppsmöte            Inom ramarna för programmet för regelförnyelse träffade Arbetsmiljöverket regelbundet en referensgrupp där de avtalsbärande parterna och representanter från andra parter och branschorganisationer ingår.
- Intressentmöte  
(verksamhetsnära  
samråd)                            I samband med pågående föreskriftsarbeten träffar Arbetsmiljöverket bland annat arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, myndigheter och andra arbetsmiljöorganisationer vid intressentmöten.

Externremissen av regelförslaget ingår som en viktig del i samrådsförfarandet.

## 17. Kontaktuppgifter till Arbetsmiljöverket

Projektgruppen som arbetar med den nya regelstrukturen nås på [regelstruktur@av.se](mailto:regelstruktur@av.se).

Frågor kan även besvaras av vår svarstjänst på telefon 010-730 90 00.

Remiss – Förslag till regler i ny struktur