

Enheten för människa och omgivning
Ulrich Stoetzer, 010-730 93 47
arbetsmiljoverket@av.se

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Remiss – Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen (SOU 2020:79)

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket stöder i stort utredarens förslag för att säkerställa att diskrimineringslagens (2008:567) bestämmelser om aktiva åtgärder följs. När det gäller utredningens förslag på ytterligare samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen så kan inte Arbetsmiljöverket oreserverat stödja det. Delar av förslaget är som synes ytterst svåra att utföra i praktiken. Arbetsmiljöverket kan inte agera, inspektera och förelägga utifrån annan lagstiftning än arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljöverket vill starkt framhålla, att det faktum att aktiva åtgärder har beröringspunkter med det systematiska arbetsmiljöarbetet, inte betyder, som utredaren antyder, att det är oproblematiskt att integrera arbetet med dessa frågor, då de skiljer sig åt med avseende både på syfte och vad de täcker in.

När det gäller förslagen som gäller överflyttande av tillsyn och talerätt till Skolinspektionen har Arbetsmiljöverket inga synpunkter.

Arbetsmiljöverkets synpunkter och ställningstaganden

4.6.3 En korrigerig. I stycket om kränkande särbehandling (sid 124) sägs det att det ska finnas en policy som klargör att kränkande särbehandling inte är acceptabelt. I föreskrifterna om organisatoriskt och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) eller föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) finns inga sådana krav på en policy. Däremot föreslås i de allmänna råden till 13 § i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, att arbetsgivarens klargörande kan göras skriftligen i form av en policy.

4.2.2 (sid 103-104) Arbetsmiljöverket menar att det som benämns som arbetsförhållanden i diskrimineringslagen på viktiga punkter skiljer sig från det som menas i arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket vill i sammanhanget påminna om att krav på undersökningar med stöd i arbetsmiljöverkets föreskrifter avser att identifiera och bedöma risker för ohälsa och olyckor i arbetsmiljön. Det

innebär att det inte omfattar sådant som kan vara centralt med avseende på diskriminering, exempelvis fördelning av belöningar, balans mellan arbetsinsats och belöning, utveckling och karriärvägar eller skillnader i anställningsformer.

Arbetsmiljöverket ställer sig frågande till utredarens översättning av sociala och organisatoriska arbetsförhållanden med avseende på arbetsmiljö. Enligt vår uppfattning är det felaktigt att jämföra sociala förhållanden i arbetsmiljön med psykosocial arbetsmiljö. Begreppet psykosocial arbetsmiljö har en större innebörd och Arbetsmiljöverket använder inte begreppet i sina föreskrifter om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Det stämmer att organisatorisk arbetsmiljö i arbetsmiljöverkets föreskrifter omfattar aspekter av arbetsfördelning och organisering av arbetet, men inte som utredaren skriver att det inkluderar fördelningen av heltids- och deltidsanställningar eller fördelning av visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.

Utifrån de problem som ovan framhållits kan Arbetsmiljöverket inte dela utredarens slutsats, att det som ska göras i en undersökning enligt föreskrifterna om kränkande särbehandling (Organisatorisk och social arbetsmiljö; AFS 2015:4, Systematiskt arbetsmiljöarbete; AFS 2001:1) och det som ska göras vid aktiva åtgärder, utan vidare kan integreras.

5.7.1 (sid 174) Det råder vissa oklarheter vad gäller utredares övervägande och förslag om samverkan mellan Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket. Det är svårt att förstå vad som menas med "närmare" samarbete och "fördjupad samverkan". I dagsläget finns redan en samverkansöverenskommelse och samverkan sker aktivt inom bland annat området sexuella trakasserier på jobbet och kränkande särbehandling. Centralt i det arbetet är att tydliggöra skillnader mellan aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete. Flera insatser och aktiviteter planeras. Det är också en fråga om resurser och prioriteringar som behöver göras med avseende på övrig verksamhet.

Arbetsmiljöverket saknar en närmare beskrivning kring förslaget att utfärda gemensamma allmänna råd. Vi har inte sett det göras tidigare. Våra allmänna råd är kopplade till arbetsmiljöregelverket.

Ett flertal svårigheter och problem går att identifiera i förslaget att regeringen ska ge uppdrag åt Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen att gemensamt ge stöd till arbetsgivaren vad gäller aktiva åtgärder. Att ge Arbetsmiljöverket ett utökat uppdrag utifrån annan lagstiftning kan vara förvirrande för arbetsgivarna och ge felaktiga förespeglningar exempelvis om vad syftet med Arbetsmiljöverkets inspektioner är eller om annan verksamhet som Arbetsmiljöverket bedriver. Vi kan endast ställa tvingande krav och säkerställa att arbetsgivaren följer reglerna, utifrån det som regleras i arbetsmiljöregelverket. Det finns även en risk att det uppstår oklarheter och

missförstånd som kan handla om att Arbetsmiljöverket inte har sakkunskap eller juridisk kompetens att uttolka diskrimineringslagen. Då Arbetsmiljöverket är en större myndighet med fler inspektörer och med mer omfattande verksamhet i förhållande till Diskrimineringsombudsmannen, riskerar också förslaget medföra att Arbetsmiljöverket, relativt sett, behöver avsätta en större del av sina resurser till ett sådant uppdrag. Att analysera, klargöra och sedan informera om aktiva åtgärder och hur de står i förhållande till det systematiska arbetsmiljöarbetet, är en synnerligen komplex aktivitet som kan komma att kräva stora resurser. Arbetsmiljöverket har redan i dag i sin verksamhet, vilket bland annat innefattar att informera, ge stöd och inspektera, ett stort och omfattande uppdrag att täcka in allt det som regleras av arbetsmiljöregelverket.

De som deltagit

Yttrandet har avgetts av generaldirektören Erna Zelmin-Ekenhem. I den slutliga handläggningen har även Håkan Olsson och Christina Jonsson deltagit. Föredragande har varit Ulrich Stoetzer.

Erna Zelmin-Ekenhem

Ulrich Stoetzer