



SVENSKT NÄRINGSGLIV

Arbetsmiljöverket
Enheten för teknik
Tomas Rosenblad

Vår referens/dnr:
SNABN/159/2014

112 79 Stockholm

Er referens/dnr:
2011/101340

2014-12-17

Remissvar

Yttrande angående förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att lämna synpunkter på rubricerade förslag till föreskrifter samt allmänna råd och konsekvensutredning. Yttrandet är ett gemensamt yttrande från Svenskt Näringsliv och dess medlemsorganisationer.

I detta yttrande tas först upp några allmänna och övergripande synpunkter på förslaget och därefter följer detaljerade synpunkter i förhållande till varje paragraf.

Sammanfattning

- Svenskt Näringsliv avvisar föreliggande förslag till föreskrifter.
- Svenskt Näringslivs grundläggande åsikt är att remissen om organisatorisk och social arbetsmiljö behandlar ett mycket angeläget område som såväl samhället som arbetslivet behöver hantera. Svenskt Näringslivs uppfattning är att detta bäst kan ske genom att den befintliga föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete¹ kompletteras på lämpligt sätt, exempelvis genom en utbyggnad av såväl de allmänna råden som vägledningen.

Allmänna och övergripande synpunkter

Ett samhälle och ett arbetsliv i förändring - därför är området inte lämpligt att detaljreglera

Att arbetet utformas efter människors fysiska, psykiska och sociala förutsättningar är viktigt och något som medlemsföretagen inom Svenskt Näringsliv prioriterar och arbetar med. Arbetets organisation påverkar samtliga ovan nämnda aspekter.

Det är bekymmersamt och oroande att den psykiska ohälsan ökar i samhället, inte bara för den drabbade individen utan även för anhöriga, för arbetsgivaren och för samhället i stort.

¹ AFS 2001:1 (SAM)

Den ökande psykiska ohälsan är dock inte något som per automatik orsakats av arbetslivet utan måste ses i ljuset av den samhällsutveckling som skett de senaste åren. Denna utveckling har bland annat präglats av ökad konkurrens genom globalisering, teknikutveckling, behov av organisationsförändringar och obegränsad tillgång till information. Vidare ställs det idag höga krav och förväntningar på snabb service samt hög kompetens och tillgänglighet inom de allra flesta branscher.

Dagens verklighet för såväl ungdomar, förvärvsarbetande som pensionärer innehåller faktorer som ständig uppkoppling, kommunikation via sociala medier, snabba informationsflöden, småbarn och gamla föräldrar i kombination med arbete vilket kan möjliggöras genom flexibla arbets sätt. Detta på gott och ont. En relevant men svår fråga är därför – vilka är de bakomliggande orsakerna till den ökande psykiska ohälsan? Vad är relaterat till arbetsplatsen, som arbetsgivaren har ansvar för och kan råda över, och vad är relaterat till privatlivet?

Svenskt Näringsliv ifrågasätter starkt den förenklade bild som Arbetsmiljöverket (AV) ger uttryck för i förslagets konsekvensutredning² där AV i svepande skrivningar menar att problemen kring sjukskrivningar och den psykiska ohälsan till största delen härrör från arbetsplatsen.

I nya rapporter från Försäkringskassan³ (FK) och Inspektionen för Socialförsäkringen⁴ (ISF) framgår att förklaringen till att sjukfrånvaron varierar kraftigt över tid är komplex med många samvarierande faktorer. Folkhälsan har dock inte förändrats nämnvärt över tid och följer inte de variationer som sjukfrånvaron visar över tid. Den reformerade sjukförsäkringen och rehabiliteringskedjan har inneburit en dämpande effekt på sjukfrånvaron. Andra viktiga faktorer för sjukfrånvaron är förtidspensioneringar, regelförändringar i sjukförsäkringen och arbetsmarknadsläget. FK förklarar de senaste årens uppgång av sjukfrånvaron delvis med att färre förtidspensioneras jämfört med tidigare, vilket innebär att fler stannar kvar i sjukskrivning. FK kan dock inte förklara vad som ligger bakom inflödet av nya sjukfall och man saknar kunskap om varför de psykiska diagnoserna ökar. Rapporten från ISF visar att *antalet* sjukskrivna med någon form av psykisk diagnos har minskat sedan 2007 med 16 procent. Samtidigt har antalet sjukskrivna med andra diagnoser minskat ännu mer, varför *andelen* med en psykisk diagnos ökat bland de sjukfrånvarande. ISF konstaterar att det krävs ökad kunskap om hur arbetsförmågan påverkas av psykiska sjukdomar och vilka insatser som fungerar.

Mot bakgrund av ovan menar Svenskt Näringsliv att detta mycket komplexa område är direkt olämpligt att detaljreglera i föreskriftsform, just på grund av dess svåra gränsdragningar dels mellan arbetsliv och privatliv, dels mellan orsak och verkan. Detta i kombination med att förslaget som sådant i flera delar är både otydligt, svårtolkat och bygger på subjektiva bedömningar, såsom exempelvis "ohälsosam arbetsbelastning" (9 §) och "starkt psykiskt påfrestande arbeten" (11 §).

Det finns redan idag tydliga skrivningar i Arbetsmiljölagen (AML) om att det åligger arbetsgivaren att förebygga ohälsa kopplat till teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll för att förhindra fysiska såväl som psykiska belastningar⁵. Detta arbete konkretiseras via

² Se bland annat sid 1 och 3

³ Analys av sjukfrånvarons variation, Socialförsäkringsrapport 2014:17

⁴ Sjukfrånvaro och psykiatriska diagnoser, rapport 2014:22

⁵ 2 kap 1 § AML

föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Eftersom företagens verksamhet och verklighet ser så olika ut måste regelverket ge utrymme för att även tillämpningen ser olika ut.

Svenskt Näringsliv anser att det som behövs är en fortsatt utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessutom behövs ytterligare stöd i form av information, utbildningar, konkreta verktyg och inspirerande goda exempel – allt detta anpassat för varje specifik bransch. Inom ramen för den partsägda organisationen Prevent arbetar Svenskt Näringsliv tillsammans med motparterna för att ta fram dessa former av stöd och avser att fortsätta med detta viktiga arbete för att skapa ännu fler och bättre sätt att reellt stötta företagen.

Svenskt Näringsliv vill också påtala företagens ständigt pågående arbete när det gäller HR-området och personalvetenskap som just hanterar frågor om att utveckla organisation, ledarskap och medarbetarskap. Medarbetarnas kompetens är helt avgörande för verksamhetens framgång och medarbetarna är idag i princip det viktigaste kapitalet. Att erbjuda en attraktiv arbetsmiljösituation utgör därmed en självklarhet för företagen.

Området på EU-nivå

I ett internationellt perspektiv visar undersökningar från Europeiska arbetsmiljöbyrån i Bilbao⁶ att Sverige ligger i topp både vad gäller hanteringen av arbetsmiljöfrågor och hanteringen av psykosociala risker. Även vad gäller ledningens engagemang i arbetsmiljöfrågor och arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöarbetet ligger Sverige bland de främsta tillsammans med de nordiska länderna.

För närvarande pågår en utvärdering av arbetsmiljödirektiven inom EU. Den oberoende konsult som EU-kommissionen har anlitat för detta arbete, har konstaterat⁷ att det inte finns något speciellt EU-direktiv för de psykosociala riskerna, men att det är angelägna frågor att arbeta med. Vidare konstateras att det psykosociala området är komplicerat och inte lämpar sig att reglera i direktiv. Rekommendationen är att i stället ta fram praktiska verktyg, guider och vägledningar. Förslagsvis kompletteras också ramdirektivet på området⁸ med en tydligare skrivning om att arbetsmiljöfrågorna innefattar såväl fysiska som psykosociala risker. Konstateras dessutom att den psykiska ohälsan inte alltid är arbetsrelaterad utan kan bero på förhållanden som arbetsgivaren inte råder över.

Dessa tankegångar, översatt till svenska förhållanden, ligger således i linje med vad Svenskt Näringsliv förespråkar. Närmare bestämt att det är olämpligt att reglera området genom föreskrifter, att det är bättre att utveckla praktiska verktyg och vägledningar samt att SAM bör kompletteras med tydligare skrivningar om att arbetsmiljöfrågorna innefattar såväl fysiska som psykosociala risker.

Det europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress från 2005⁹ har implementerats av arbetsmarknadens parter bland annat inom ramen för Prevent. En faktabok har tagits fram ("Stress i arbetslivet") tillsammans med ett praktiskt verktyg ("Arbetsrelaterad stress – handledning i det systematiska arbetsmiljöarbetet"). AV:s påstående i

⁶ ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risk) 2009, 2012

⁷ COWI Discussion Paper for preparation prior to validation, 2014

⁸ Direktiv 89/391/EEG om arbetstagarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (ramdirektiv)

⁹ Det s k Stressavtalet

konsekvensbeskrivningen¹⁰ att Stressavtalet "i mycket liten utsträckning" har implementerats i Sverige är därför direkt felaktigt.

Huruvida och i vilken omfattning Stressavtalet har implementerats är i huvudsak en fråga mellan parterna. I det fall någon av parterna inte skulle vara nöjd med implementeringen måste den frågan lösas parterna emellan. Ett eventuellt ensidigt missnöje kan inte ge AV mandat att gå in och reglera frågan.

Tillsynen blir inte rättssäker

Svenskt Näringsliv bedömer att tillsynen inte kan bedrivas på ett rättssäkert sätt utifrån förslaget, med otydliga krav och risk för godtyckliga bedömningar. Särskilt problematisk förutser Svenskt Näringsliv att tillsynen blir gällande 6, 9, 11 och 12 §§. Hur AV på ett rättssäkert sätt ska kunna bedöma om det finns risk för "ohälsosam arbetsbelastning" eller vad som är "starkt psykiskt påfrestande arbeten" är inte redovisat.

Allt annat än regelförenkling

AV menar i konsekvensutredningen¹¹ att förslaget kommer att underlätta tillämpningen gällande det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet. Detta är något som Svenskt Näringsliv ifrågasätter, snarare hävdas motsatsen. Även om antalet föreskrifter numerärt minskar så underlättas inte tillämpningen. Om *innehållet* i förslaget inte innebär någon förenkling, utan tvärtom skapar otydlighet, har ingen reell regelförenkling uppnåtts. Att AV dessutom väljer att föreslå en ny föreskrift framför att utveckla en redan befintlig och beprövad föreskrift – SAM - torde stå i strid med verkets regelförenklingsuppdrag i dubbel bemärkelse, såväl på nationell nivå som på EU-nivå. Det ska vara lätt att göra rätt.

Problematisk gränsdragning mot individärenden

AML och arbetsmiljölagstiftningen är i första hand av generell och förebyggande karaktär. Förslaget angränsar å andra sidan frågor av individuell karaktär, vilket är något som behandlas i annan lagstiftning. Denna gränslinje för AML:s tillämpningsområde är redan idag otydligt och svår för arbetsgivare, arbetsmiljöombud och fackliga företrädare att förstå, vilket ofta leder till missförstånd. Individinriktade psykosociala frågor är direkt olämpliga att hantera på det transparenta sätt som arbetsmiljöarbetet i övrigt ska bedrivas på.

AV har vid tidigare tillfällen angett att man haft problem med individer som inte förstått arbetsmiljölagstiftningens förebyggande karaktär och att dessa individer förväntat sig upprättelse utifrån verkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet¹². Mot denna bakgrund är det viktigt att inte ytterligare öka risken för missförstånd.

Ingrepp i arbetsledningsrätten

Slutligen till frågan om den grundläggande rätten för arbetsgivare att leda och fördela arbetet. Förslaget innebär i flera fall ingrepp i denna rätt, främst när det gäller följande paragrafer:

¹⁰ Se sid 2

¹¹ Se sid 2-3

¹² AFS 1993:17

- 4 § och definitionen av organisatorisk arbetsmiljö som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, grad av inflytande, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser och ansvar
- 7 § och krav på mål
- 12 § samt de allmänna råden gällande arbetstidsförläggning
- 9 § samt de allmänna råden gällande arbetsmängd och bemanning
- De allmänna råden till 11§ gällande dubbelbemanning, tillgänglighet och arbetsmängd

Även om en del av ovanstående inte är föreskriftstext är risken stor att de allmänna råden används till stöd för kravställande, både från AV och från fackliga företrädare. Svenskt Näringsliv ser en risk att de fackliga företrädarna i valda situationer kan komma att utnyttja skrivningar i förslaget - inklusive de allmänna råden - för att driva angränsande organisatoriska frågor.

Svenskt Näringsliv anser att förslaget fokuserar på och inskränker arbetsledningsrätten i så pass hög grad att det riskerar att ändra rättsläget, något som i sådant fall kräver ändring i lag och inte bara i föreskrifter.

Svenskt Näringsliv ser varje ingrepp i arbetsledningsrätten som oacceptabelt. Eftersom arbetsgivaren har yttersta arbetsmiljöansvaret förutsätter det att arbetsgivaren också ges den oinskränkta rätten att leda och fördela arbetet. Det är direkt olämpligt att använda arbetsmiljölagstiftningen för att reglera grundläggande frågor om hur företag ska organiseras och ledas.

SAM-föreskriften kan utvecklas

Svenskt Näringsliv vill i sammanhanget påtala att det psykosociala området inte är oreglerat. Såväl de fysiska som de psykiska, organisatoriska och sociala aspekterna av arbetsmiljön omfattas redan av AML och SAM. Detta utgör en bra bas att utgå ifrån för såväl arbetsgivare, arbetstagare samt arbetstagarrepresentanter som för AV. Särskilt med tanke på att det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden i allt arbetsmiljöarbete. Svenskt Näringsliv ifrågasätter därför vad en ny föreskrift ska tillföra befintligt regelverk. Den dubbelreglering som uppstår leder enbart till förvirring för de som har att tillämpa föreskriften. Det underlättar inte för arbetsgivarna.

AV ställer redan idag krav utifrån SAM på det psykosociala området. AV:s nyligen genomförda tillsynskampanj för att åtgärda stress i arbetslivet, då 1 700 arbetsgivare inspekterades, är ett bra exempel på att ett legalt verktyg redan finns på området, något som också bekräftats av AV. Svenskt Näringsliv menar att befintligt regelverk är tillräckligt och att det saknas behov av ytterligare legala verktyg.

Svenskt Näringsliv välkomnar ett konstruktivt samarbete med AV samt de fackliga företrädarna för att gemensamt utveckla SAM på lämpligt sätt, exempelvis genom en utbyggnad av SAM:s allmänna råd och vägledning. Genom detta skulle inte bara betydelsen av ett väl fungerande förebyggande arbete gällande den psykiska ohälsan lyftas, utan även det systematiska arbetsmiljöarbetet i sig. Samtidigt undviks nya och parallella föreskrifter som snarare komplicerar än underlättar arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna, speciellt de mindre.

Några kommentarer från våra medlemsföretag

Svenskt Näringsliv har tillfrågat medlemsföretag hur de ser på det psykosociala arbetsmiljöområdet. Dels genom en enkätundersökning med drygt 800 företag från samtliga sektorer och med olika storlek där allmänt hållna frågor om området ställdes. Dels har Svenskt Näringsliv, sedan förslaget blivit känt, fört ett mer konkret resonemang om förslaget och dess konsekvenser med ett antal medlemsföretag från olika sektorer.

Gällande resultatet från enkätundersökningen anser merparten av företagen att psykosocial arbetsmiljö är en naturlig och självklar del i det dagliga arbetet och ledarskapet, samtidigt som företagen tycker att det är ett komplicerat och svårfångat område. Flera, framförallt de något större företagen, skulle gärna se bättre stöd för att arbeta med frågorna. Nästan åtta av tio företag gör medarbetarundersökningar minst vartannat år, framförallt inom tjänstesektorn, och de flesta vidtar åtgärder med anledning av undersökningarna.

Angående företagens kommentarer till det föreliggande föreskriftsförslaget kan sammanfattningsvis följande nämnas.

- Företagen tycker att detta område är viktigt men svårt.
- Företagen uttrycker såväl oro som skepticism gällande den praktiska tillämpningen av förslaget ute på företagen. Verksamheterna och företagens förutsättningar ser olika ut, därför är det svårt med detaljföreskrifter på detta område. Många företag arbetar redan ambitiöst med frågorna utifrån ett sätt som de har valt. Med detaljföreskrifter finns risk för minskad motivation att arbeta med frågorna om företaget behöver avsätta resurser till att ändra ett fungerande arbetssätt för att ställa om arbetet utifrån detaljerade föreskrifter.
- Företagen ställer sig frågande till hur tillsynen ska kunna ske på ett rättssäkert sätt. Risken finns att förtroendet för AV urholkas eftersom kravställande utifrån förslaget kommer att baseras på subjektiva och godtyckliga bedömningar. Det kan exempelvis vara svårt för chefen att uppfatta hur belastningen upplevs av enskilda medarbetare om detta inte kommuniceras tydligt. Vidare kan chef och medarbetare ha olika uppfattningar om prioriteringar och vad som är acceptabel arbetsbelastning.
- Företagen tror inte att förslaget fyller ett behov. Vissa delar av det psykosociala området är bra att konkretisera, exempelvis kränkande särbehandling, men där finns redan föreskrifter. Flertalet företag anser att SAM räcker, men att information om hur tillämpningen av SAM ska ske inom det psykosociala området behöver bli tydligare.
- Företagen förstår bakgrunden till att förslaget tagits fram, men menar att det varken blir till hjälp för företagen eller medarbetarna, inte heller att syftet med förslaget uppnås.

Detaljerade synpunkter på enskilda paragrafer

I det fall AV fortsätter sitt arbete med föreskrifter på området har Svenskt Näringsliv följande synpunkter på de enskilda paragraferna och de allmänna råden.

1 §

Syftet med föreskrifterna kan aldrig vara att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna kan möjligtvis stödja arbetet med att skapa en sådan arbetsmiljö.

Dessutom bör begreppet "tillfredsställande" användas i stället för "god" i beskrivningen av arbetsmiljön. Detta så att terminologin blir densamma som i 2 kap 1 § AML samt 2 § SAM.

3 §

Då det är omöjligt att i arbetsmiljösammanhang, särskilt på det psykosociala området, uteslutande lägga ansvaret på arbetsgivaren borde det i föreskrifterna tydligt framgå att även arbetstagaren är skyldig att bidra till en bra arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat. Liknande skrivningar finns redan i AML¹³.

4 §

I grunden är definitioner av centrala begrepp bra. Detta under förutsättning att definitionerna är tydliga och klargörande samt gör föreskrifterna enklare att tillämpa. I förslaget finns definitioner som inte är klargörande och heller inte underlättar för den som ska tillämpa föreskrifterna.

Speciellt otydlig och förvirrande är definitionen av begreppet "kränkande behandling", för övrigt ett helt nytt begrepp att jämföras med "kränkande särbehandling". Svenskt Näringsliv anser det vara olämpligt att i definitionen blanda in hot, något som regleras i separata föreskrifter¹⁴.

Än mer olämpligt är det att blanda in diskriminering i definitionen, något som inte bara regleras i en helt annan lagstiftning, Diskrimineringslagen (DL), utan där tillsynsansvaret utövas av en annan myndighet, Diskrimineringsombudsmannen (DO). Det finns ett antal konsekvenser av en sådan dubbelreglering, något som inte har belysts eller analyserats av AV i förslaget. Vilken myndighet ska utöva tillsyn för vilket område? Föreliggande förslag har en framåtsyftande och organisatorisk inriktning, medan DL i vissa delar är bakåtsyftande. Risken finns att det blir ännu svårare med de nya föreslagna reglerna i DL om aktiva åtgärder¹⁵ där AV och DO än mer går in på varandras ansvarsområden. Det går, av naturliga skäl, inte för närvarande att göra en helhetsbedömning av konsekvenserna av utfallet mellan de här föreslagna föreskrifterna och nya DL. Svenskt Näringslivs bestämda uppfattning är att diskriminering inte på något sätt bör hanteras av AV, vare sig i föreskrifter eller på annat sätt. Diskriminering ska hanteras av DO.

Angående synpunkter gällande definitionen av organisatorisk arbetsmiljö, se ovan under "Ingrepp i arbetsledningsrätten".

5 §

Texten lämpar sig inte som föreskriftstext, även om det finns en pedagogisk tanke med kopplingen till SAM. Texten är mer av upplysningskaraktär. Dessutom ställer sig Svenskt Näringsliv frågande till att AV i föreskriftstext lyfter upp frågan om arbetstid i föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering¹⁶.

Det hade varit mer naturligt att i ett inledande avsnitt beskriva SAM som "paraply", med hänvisningar till relevanta paragrafer i SAM och till andra i sammanhanget relevanta föreskrifter.

Innehållet i denna paragraf bekräftar Svenskt Näringslivs syn på att SAM redan omfattar och väl reglerar det psykosociala området.

¹³ 3 kap 4 § AML

¹⁴ AFS 1993:2

¹⁵ SOU 2014:41, Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

¹⁶ AFS 1994:1

6 §

Kunskaper och kompetens inom det psykosociala området är viktigt. Svenskt Näringsliv menar att 6 och 7 §§ SAM samt de allmänna råden redan uppfyller de behov som finns samtidigt som nödvändig flexibilitet uppnås. Detta är viktigt eftersom varje arbetsplats själv bestämmer utifrån storlek, resurser och typ av verksamhet hur man fördelar uppgifter, vilka behov man ser av kompetensutveckling och för vilka roller.

Föreslagets föreskriftstext väcker frågor. Hur ska arbetsgivaren kunna försäkra sig om att kunskaperna kan omsättas i praktiken? Om en chef har fått utbildning, men har svårt att tillämpa kunskapen, hur ska tillsyn utföras och vilka åtgärder kan det komma att ställas krav på? Vilken konkret kunskap är det som chefer och arbetsledare ska ha kunskaper om?

Vad gäller de allmänna råden och skrivningen om att "ge kunskaper" menar Svenskt Näringsliv dels att arbetsgivaren snarare kan "ge information", dels att detta kan erhållas på fler sätt än genom utbildning, exempelvis genom erfarenheter. Vidare finns risk att såväl AV som fackliga företrädare och arbetsmiljöombud kommer att ställa krav utifrån de allmänna råden, något som skulle vara olyckligt.

Svenskt Näringsliv ifrågasätter den rekommendation som AV gör i de allmänna råden gällande gemensamma utbildningstillfällen för chefer, arbetsledare och arbetsmiljöombud. Generellt sett kan det vara lämpligt med gemensamma utbildningar i arbetsmiljöfrågor men frågan huruvida man bör skilja arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter åt ska beslutas av arbetsgivaren, speciellt gällande detta område.

7 §

Det är både otydligt och förvirrande att i förslaget uppställa krav om mål när det i 5§ SAM i stället ställs krav på arbetsmiljöpolicy. AV bör se helheten och hålla sig till enhetliga krav för all typ av arbetsmiljö. Det är oklart varför just den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska ha mål. Speciellt då det är extra svårt att mäta och bedöma detta område eftersom det inte finns några "definierade gränsvärden". Svenskt Näringsliv anser därför att inriktningen ska vara att den arbetsmiljöpolicy som ska finnas enligt SAM även ska inkludera de psykosociala arbetsmiljöfrågorna.

Vidare kan framföras en mängd synpunkter gällande de allmänna råden, bland annat kan ifrågasättas kopplingen mellan en god organisatorisk och social arbetsmiljö och sjukfrånvaro, personalomsättning och lärande och utveckling. Dessutom är det inte seriöst att i en föreskrift, låt vara i de allmänna råden, reglera att "det bör finnas trivsel, engagemang och arbetsglädje".

8 §

I enlighet med kommentarerna till 7 § anser Svenskt Näringsliv att denna paragraf ska strykas. SAM reglerar redan att arbetsmiljöpolicy ska dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagar i verksamheten.

På arbetsmiljöområdet finns redan idag krav på ett stort antal dokument och riktlinjer som ska tas fram och hållas aktuella. Att ställa upp ytterligare administrativa krav vore orimligt.

9 §

Denna paragraf är mycket problematisk. För det första, vad som menas med "ohälsosam arbetsbelastning" är både svårfångat och subjektivt. Arbetstagare är av naturliga skäl olika till karaktär och läggning och därmed har de anställda i ett företag olika individuella förutsättningar att klara en hög arbetsbelastning. Det som en medarbetare upplever som ohälsosam arbetsbelastning kan en annan medarbetare tycka är precis lagom och en tredje till och med tycka är stimulerande. Många gånger handlar det om att arbetstagaren själv måste inse sin begränsning. Ansvar för praktiken inte odelat vila på arbetsgivaren. Vidare kan frågan ställas om även faktorer i privatlivet ska vägas in i den totala belastningen, dessa är ju av uppenbara skäl svåra att separera från själva arbetsbelastningen.

För det andra, arbetsgivaren har visserligen vissa möjligheter att påverka arbetsbelastningen men kan långt ifrån påverka denna fullt ut. Arbetsbelastningen påverkas snarare av andra, yttre och för arbetsgivaren opåverkbara omständigheter. Det kan exempelvis handla om ordergång, kundtillströmning, trafikstörningar, datorhaverier och i många fall av arbetstagarens egna ställda prestationskrav. En ojämn arbetsbelastning går sällan att helt undvika.

I de allmänna råden till 9 § ges exempel på åtgärder som arbetsgivaren bör vidta för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Där anges att minska arbetsmängden respektive att öka bemanningen. Svenskt Näringsliv har redan inledningsvis¹⁷ konstaterat att dessa exempel utgör ett oacceptabelt ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Utöver detta härrör dessa exempel från en realistisk syn på den verklighet under vilka de flesta företag på den privata marknaden verkar i. Konkurrensen företag emellan, inte minst från utlandet, kan göra den typen av åtgärder kostsamma. Självklart kan detta förhållande inte ursäktas en orimlig och ohälsosam arbetsbelastning, men den syn som präglar de allmänna råden i detta avseende saknar denna dimension.

Av ovanstående synpunkter ska inte dras slutsatsen att frågan om ohälsosam arbetsbelastning är oviktig. Frågan är angelägen för såväl chefer och arbetsledare som för den enskilda arbetstagaren. Dock kan frågan hanteras inom ramen för SAM, i första hand enligt den riskbedömning som ska göras enligt 8 §. I det fall förtydliganden krävs bör fokus ligga på *hanteringen* av situationen om en ohälsosam arbetsbelastning uppstår. En sådan hantering måste ske i dialog mellan chef eller arbetsledare och arbetstagare, då frågor om prioriteringar, möjligheter till återhämtning med mera kan diskuteras.

11 §

Svenskt Näringslivs uppfattning är att paragrafen samt de allmänna råden bör strykas, eftersom den synes ge sig in på en uppdelning av yrken: sådana som är starkt psykiskt påfrestande respektive sådana som är mindre starkt psykiskt påfrestande. Denna uppdelning är ny och kan få olyckliga konsekvenser. AV har genom denna paragraf förlorat den viktiga helhetssynen gällande arbetsmiljön på skilda arbetsplatser. Mer eller mindre starkt psykiskt påfrestande arbeten och arbetsuppgifter finns inom en mängd yrken och kan uppkomma i olika situationer. Problematiken med särskilda riskfyllda arbetsuppgifter och situationer täcks redan av 8 § SAM samt de allmänna råden som på ett lämpligare sätt stadgar att riskbedömning ska göras utifrån arbetets art.

¹⁷ Se sid 4-5 under rubriken "Ingrepp i arbetsledningsrätten"

Tilläggas kan att liksom uttrycket "ohälsosam arbetsbelastning" i 9 § är uttrycket "starkt psykiskt påfrestande" i 11 § högst subjektivt.

12 §

Arbetstidens förläggning är en fråga som i de flesta fall regleras i kollektivavtal och i samverkan mellan parterna, då även hälsoaspekten beaktas. Att det är parterna som hanterar frågan faller sig naturligt, då de är bäst lämpade att bedöma hur arbetstiden ska förläggas på ett optimalt sätt utifrån varje verksamhet. I sammanhanget måste beaktas att vissa verksamheter kräver den typ av arbetstidsförläggning som omnämns i de allmänna råden, exempelvis skiftarbete och arbete nattetid.

Det är oklart vilka "åtgärder" som AV åsyftar i förslaget. Svenskt Näringsliv förutsätter att det inte kommer ifråga att förbjuda viss arbetstidsförläggning.

Svenskt Näringsliv anser att det är svårt att överblicka de praktiska konsekvenserna beträffande hur AV kommer att tolka respektive driva krav utifrån denna paragraf. Detta medför att rättsläget framstår som ytterst oklart.

Mot bakgrund av ovanstående anser Svenskt Näringsliv att paragrafen ska strykas. Befintliga krav om riskbedömning i 8 § SAM är en tillräcklig grund för att undersöka om arbetstidens förläggning riskerar att leda till ohälsa.

13-15 §§

Svenskt Näringsliv föredrar att behålla befintliga föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet¹⁸ samt de befintliga definitioner som är väl kända för den som ska tillämpa föreskrifterna. Detta framför en integrering av bestämmelser i förslaget, med delvis nya definitioner som beskriver något så förvirrande som diskriminering som regleras i annan lagstiftning och har annan tillsyn¹⁹.

Gällande konflikter är detta något som enligt Svenskt Näringslivs uppfattning inte ska regleras i föreskriftstext. Konflikter kan uppstå i arbetslivet och samtliga på en arbetsplats måste kunna förhålla sig till och hantera detta. Vi är varandras arbetsmiljö och därför behöver alla på arbetsplatsen bidra till trivsel och ett gott arbetsklimat.

Avslutning

Mot bakgrund av ovanstående avvisar Svenskt Näringsliv föreliggande förslag till föreskrifter.

Svenskt Näringsliv ser fram emot fortsatta diskussioner med AV och övriga aktörer på arbetsmiljöområdet för att gemensamt finna lämpliga sätt att vidareutveckla arbetet med de psykosociala arbetsmiljöfrågorna.

SVENSKT NÄRINGSLIV


Christer Ågren

¹⁸ AFS 1993:17

¹⁹ Se sid 7 under kommentaren till 4 §