

Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
103 33 STOCKHOLM

## Remiss – Betänkandet Marknadsorienterade styrmedel på arbetsområdet (SOU 2009:97)

Styrmedelsutredningen (Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet, SOU 2009:97) överlämnade den 14 december 2009 sitt slutbetänkande.

### Undantag för arbetsmiljöcertifierade företag från screening

Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens förslag.

Arbetsgivarverket har i ett tidigare remissvar avvisat förslaget om ny tillsynsmodell. Om en sådan modell trots allt skulle genomföras, anser vi att det är rimligt att arbetsgivare som blivit certifierade undantas från en s.k. screening.

### Arbetsmiljökrav i upphandling

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag.

Generellt anser Arbetsgivarverket att det är bra att vid upphandling kunna ställa krav så att man selekterar bort kriminella och allmänt oseriösa företag. Redan i dagsläget finns möjlighet för offentliga arbetsgivare att ställa arbetsmiljökrav vid upphandling.

Vid upphandling finns ett stort antal aspekter att ta hänsyn till vilket medför omfattande administrativa pålagor. Om arbetsmiljökrav vid upphandling blir obligatoriska arbetsmiljökrav medför det ytterligare administrativa bördor. Detta förslag stämmer därmed dåligt med regeringens krav på ökad regelförenkling. Dessutom kan olikheter skapas i konkurrensförhållanden genom att upphandling ska ske konkurrensneutralt i hela EU medan arbetsmiljölagen (AML) endast gäller i Sverige. En ytterligare svårighet som uppstår är hur kravet på riskbedömning utifrån AML ska följas upp. Många upphandlande myndigheter har inte tillräcklig kompetens att på ett mer ingående sätt tolka AML. Förekomsten av en skriftlig riskbedömning som lämnas med anbudsansökan är lätt att kontrollera. Däremot kan det vara svårare att kontrollera en riskbedömnings omfattning, sanningshalt och kvalitet. Det sistnämnda är viktigt att understryka genom att myndigheter riskerar att bli ersättningsskyldiga om fel begås vid upphandling.

Det är dessutom tveksamt om brister beträffande en skriftligt dokumenterad riskbedömning är en faktor som ligger till grund för sjukfrånvaro. Det finns inga studier som visar att det råder ett sådant samband. Därigenom anser vi inte att den s.k. proportionalitetsprincipen har beaktats. För många tjänster som upphandlas kan riskerna förväntas bli minimala eller obefintliga. Detta gör krav på riskbedömning oproportionerligt.

Om obligatoriska arbetsmiljökrav vid upphandling trots allt skulle införas anser Arbetsgivarverket att det är viktigt att det finns en konkurrensneutralitet mellan arbetsmarknadens sektorer så att inte större administrativa bördor riktas mot den offentliga sektorn. Dessutom anser vi att det är viktigt att genomföra en fördjupad utredning huruvida kravet är förenligt med EG-rätt. För att kravet ska bli tydlig för personer som aktivt arbetar med upphandling bör det, om det införs, även integreras som en ytterligare paragraf i LOU.

### **Arbetsmiljö i utbildningen**

Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens förslag.

Arbetsgivarverket tillstyrker utredningens förslag om Arbetsmiljö i utbildning. Det är rimligt att införande av arbetsmiljökunskap i ett initialt skede sker i de förordade högskoleutbildningarna, därför att dessa ofta leder till chefsbefattningar. I ett nästa steg är det lämpligt att behovet av arbetsmiljökunskap ses över för att på sikt integreras i utbildningssystemet på olika nivåer. Det är angeläget att de unga som inträder på arbetsmarknaden har en förberedelse och insikt om vikten av arbetsmiljöfrågorna.

### **Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro**

Arbetsgivarverket avstyrker utredningens förslag.

En förutsättning för att siffror för hälsa/sjukfrånvaro som offentliggörs i en årsredovisning alls ska kunna utgöra ett incitament för att på ett mer aktivt sätt uppmuntra hälsa och följa upp samt motverka sjukfrånvaro är att uppgifterna direkt kan jämföras mellan olika organisationer. Detta är inte fallet idag. Att behålla redovisningskravet strider även mot regeringens mål om regelförenkling, eftersom kravet utgör en administrativ börda. Vår bedömning är att siffror som skulle ingå i en obligatorisk redovisning skulle ge ett tveksamt underlag till jämförelser och därmed har ett mindre värde som marknadsorienterat styrmedel.


Det finns inte några belegg för vilken andel av ohälsan som har samband med förhållanden i arbetet. Någon absolut gränsdragning beträffande den andel av sjukfrånvaron som beror på arbetsmiljön. De studier som finns visar att sjukfrånvaro mestadels inte är relaterad till arbetsförhållanden. Sjukfrånvarons omfattning är väl bekant hos Arbetsgivarverkets medlemmar inte minst av det skälet att den medför stora kostnader i form av sjuklön och förlorad produktion. För de statliga myndigheterna finns kravet på redovisning av sjukfrånvaro i förordningen

(2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. Den senaste rapporten som redovisar sjukfrånvaro är "Sjukfrånvaron i staten 2008 – myndigheter och sektorer" publicerad av Statskontoret. Dessutom gör Arbetsgivarverkets medlemmar regelbundna sammanställningar över arbetsrelaterad ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Generellt har organisationer inom det statliga avtalsområdet lägst sjukfrånvaro av arbetsmarknadens sektorer. Ett gemensamt arbete med att definiera hälsorelaterade nyckeltal pågår i arbetsgivarverkan aktivt hos en stor del av statliga arbetsgivare. Här har man vänt på perspektiven för att i första hand fokusera på att uppmuntra hälsa istället för fokus på ohälsa. Arbetsgivarverket anser även att detta är en strategi som är mer förenlig med det synsätt som presenteras i Ds 2008:16 "Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankesamling för den framtida arbetsmiljöpolitiken".

Om kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro fortsättningsvis kommer att behållas anser Arbetsgivarverket att det är viktigt att de siffror som redovisas bättre går att jämföra mellan olika organisationer. Det kan uppnås genom att sjukfrånvaron redovisas för kön och ålder kombinerat i stället för som idag var för sig. Vidare bör långtidssjukfrånvaron anges i procent av tillgänglig arbetstid i stället för som idag i procent av total sjukfrånvaro.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Elisabet Sundén Ingeström, arbetsmiljöexpert Gunnar Sundqvist samt rådgivare Dan Hultgren, föredragande.

  
Göran Ekström

  
Dan Hultgren