

# Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet

*Slutbetänkande av Styrmedelsutredningen*

*Stockholm 2009*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

SOU 2009:97

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:  
Fritzes kundtjänst  
106 47 Stockholm  
Orderfax: 08-598 191 91  
Ordertel: 08-598 191 90  
E-post: [order.fritzes@nj.se](mailto:order.fritzes@nj.se)  
Internet: [www.fritzes.se](http://www.fritzes.se)

*Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)*  
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.  
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på  
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice

Tryckt av Edita Sverige AB  
Stockholm 2009

ISBN 978-91-38-23327-6  
ISSN 0375-250X

# Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen beslutade den 6 november 2008 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel på arbetsmiljöområdet som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Samtidigt föreskrevs att ett deluppdrag om en eventuell koppling av marknadsorienterade styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn skulle redovisas senast den 15 april 2009 samt kvarstående frågor senast den 31 oktober 2009.

Till särskild utredare förordnades fr.o.m. den 6 november 2008 överdirektören Bertil Remaeus. Som sekreterare i utredningen anställdes fr.o.m. den 6 november 2008 ämnesrådet Bo Barrefelt (huvudsekreterare) och fr.o.m. den 10 december 2008 avdelningsdirektören Lennart Ahnström. Malin William-Olsson samt därefter Monica Augustsson har varit utredningens assistenter.

Till experter i utredningen förordnades fr.o.m. den 2 januari 2009 kontorchef Charlotte Martin, kansliråden Mari Mild och Lars von Ehrenheim, avdelningschefen Bernt Nilsson och tekniska handläggaren Magnus Pedersen.

Till ledamöter i en referensgrupp förordnades fr.o.m. den 2 januari 2009 utredaren Sven Bergström, LO, sektionschefen Boel Callermo, Sveriges kommuner och landsting, rådgivaren Linda de Melenne Werner, Företagarna, utredaren Karin Karlström, Saco, juris kandidaten Eva Kovar, Svenskt Näringsliv, arbetsmiljöexperten Börje Sjöholm, TCO, och arbetsmiljöexperten Gunnar Sundqvist, Arbetsgivarverket samt fr.o.m. den 13 januari 2009 rådgivaren Kerstin Wrисemo, Arbetsgivarföreningen KFO.

Boel Callermo entledigades fr.o.m. den 3 april 2009 och ersattes av handläggaren Ned Carter.

Utredningen har antagit namnet Styrmedelsutredningen.

Utredningen överlämnade den 16 april 2009 delbetänkandet En ny modell för arbetsmiljö tillsyn (SOU 2009:40).

Regeringen beslutade den 1 oktober 2009 att utredningstiden för att redovisa kvarstående frågor förlängs så att uppdraget i den delen i stället ska redovisas senast den 30 november 2009.

Utredningen får härmed överlämna slutbetänkandet *Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet* (SOU 2009:97).

Stockholm i november 2009

Bertil Remaeus

/Bo Barrefelt  
Lennart Ahnström

# Innehåll

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sammanfattning .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>Författningsförslag .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>1 Utredningens arbete .....</b>  | <b>19</b> |
| 1.1 Utredningens uppdrag.....   | 19        |
| 1.2 Utredningens arbete .....   | 20        |
| <b>2 Principiella utgångspunkter för arbetsmiljöarbetet .....</b>                         | <b>23</b> |
| 2.1 Arbetsmiljöarbetet – en strategisk del av verksamheten .....                          | 23        |
| 2.2 Arbetsmiljön – ett konkurrensmedel<br>Ett ekonomiskt perspektiv på arbetsmiljön ..... | 26        |
| 2.3 Statens och andra aktörers roller på arbetsmiljöområdet .....                         | 28        |
| <b>3 Marknadsorienterade styrmedel .....</b>  | <b>31</b> |
| 3.1 Allmänt om marknadsorienterade styrmedel.....   | 31        |
| 3.2 Certifiering.....   | 33        |
| 3.3 Företagens sociala ansvar .....   | 38        |
| 3.4 Arbetsgivarvarumärken .....   | 45        |
| 3.5 Ekonomiska drivkrafter/styrmedel.....   | 47        |
| 3.6 Redovisningssystem.....   | 51        |
| 3.7 Upphandling.....  | 57        |
| 3.8 Andra marknadsorienterade styrmedel .....   | 62        |

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| <b>4</b> | <b>Överväganden och förslag</b> .....   | <b>63</b>  |
| 4.1      | Marknadsorienterade styrmedel för att förstärka arbetsmiljön som konkurrensmedel..... | 63         |
| 4.2      | Certifiering i den nya tillsynsmodellen.....  | 68         |
| 4.3      | Arbetsmiljökrav i upphandlingen.....  | 71         |
| 4.4      | Arbetsmiljö i utbildningen.....   | 82         |
| 4.5      | Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen.....                      | 85         |
| <b>5</b> | <b>Konsekvenser av utredningens förslag</b> .....                                     | <b>87</b>  |
| 5.1      | Samhällsekonomiska och andra konsekvenser av utredningens förslag.....                | 87         |
| <b>6</b> | <b>Författningskommentar</b> .....  | <b>91</b>  |
| 6.1      | Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).....                     | 91         |
| 6.2      | Förslaget till lag om ändring i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling.....       | 92         |
| 6.3      | Förslaget till förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166).....       | 93         |
|          | <b>Särskilt yttrande</b> .....  | <b>95</b>  |
|          | <b>Särskilt yttrande</b> .....  | <b>97</b>  |
|          | <b>Referenser</b> .....   | <b>101</b> |
|          | <b>Bilagor</b> .....  |            |
| Bilaga 1 | Kommittédirektiv .....  | 103        |
| Bilaga 2 | Tilläggsdirektiv.....   | 109        |

# Sammanfattning

## **Inledning och principiella utgångspunkter**

Detta är Styrmedelsutredningens slutbetänkande. Utredningen lämnade ett delbetänkande En ny modell för arbetsmiljötillsyn (SOU 2009:40), i april i år.

I detta slutbetänkande redovisas kvarstående frågor. Det innebär det bredare uppdraget när det gäller att se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Detta är således den centrala uppgiften för marknadsorienterade styrmedel. Sambandet mellan arbetsmiljön och verksamheten i övrigt och dess resultat ska förtydligas. Incitamenten för att arbeta med arbetsmiljön och förbättra den ska därmed ökas. Därigenom kan arbetsmiljöfrågorna lyftas upp och bli viktigare för alla och en var och en bra arbetsmiljö kan om de rätta marknadsförutsättningarna föreligger bli ett konkurrensmedel.

Utgångspunkten för marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet är att utnyttja drivkrafterna som finns på en marknad så att arbetsmiljön kan bli ett konkurrensmedel. Detta ska i sin tur innebära ett incitament för ett förstärkt och vidgat arbetsmiljöarbete, där arbetsmiljön blir viktigare även från verksamhets-synpunkt.

I detta slutbetänkande tas upp frågor som också anknyter till delbetänkandet. Det handlar om certifieringens roll på arbetsmiljöområdet bl.a. i förhållande till tillsynen.

## Marknadsorienterade styrmedel

Vi har i kapitel 3 redovisat vissa allmänna synpunkter på vad marknadsorienterade styrmedel är och hur de kan bidra till att arbetsmiljön blir ett konkurrensmedel.

Som vi ser det ska marknadsorienterade styrmedel vara ett kompletterande styrmedel för att *förstärka* de drivkrafter som redan finns för en bättre arbetsmiljö. Det innebär att de också ska verka för att förstärka verksamhetsperspektivet, dvs. att arbetsmiljöfrågorna är strategiska frågor av betydelse för verksamhetens organisation och innehåll. Detta innebär inte att säkerhets- och hälsomotivet ska förminska. Det finns enligt vår mening ingen motsättning mellan det vi kan kalla hälsoperspektivet och verksamhetsperspektivet. Det finns i stället ett starkt samband dem emellan vilket innebär att de är ömsesidigt beroende av varandra.

I kapitlet beskriver vi olika marknadsorienterade styrmedel. Våra källor är litteratur- och forskningssammanställningar, webbplatser, konferenser och studiebesök

Vår ambition har varit att hitta och beskriva så många relevanta styrmedel som möjligt av den här karaktären, som underlag och inspiration för våra överväganden och förslag. Avsikten är också att redovisningen även därutöver kan ge information och inspiration. Inom den begränsade ram som en sådan här utredning har till sitt förfogande kan en sådan redovisning av naturliga skäl dock inte bli fullständig eller uttömmande.

Vi redovisar särskilt certifiering, CSR eller Socialt ansvarstagande, arbetsgivarvarumärken, ekonomiska drivkrafter/styrmedel, såsom vissa försäkringssystem, redovisningssystem samt upphandling. Vi framhåller också att jämförelser och ranking av verksamheter samt tävlingsmoment kan användas för att lyfta fram arbetsmiljön som konkurrensmedel.

## Utredningens överväganden och förslag

Vi konstaterar att de flesta av de marknadsorienterade styrmedlen är relativt nya företeelser och för flera ses en ökad användning. För bl.a. CSR/Socialt ansvarstagande och Arbetsgivarvarumärken syns ett ökande intresse. Vi gör bedömningen att effekterna av det pågående arbetet med standarden för socialt ansvarstagande ISO 26000 kan bli att intresset ökar ytterligare.



Åtgärder kan emellertid behövas för att ytterligare stimulera eller understödja användandet av sådana styrmedel som bygger på att verksamheterna vill konkurrera med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö. Vi konstaterar att de av oss redovisade styrmedlen på ett eller annat sätt innehåller det som är en förutsättning för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, dvs. systematik, ett väl definierat förfarande, dokumentation samt ett samband med ledningsfrågorna och ekonomin i verksamheten. Vi gör därför bedömningen att användning och ökad spridning av dessa styrmedel genomgående är positivt för utvecklingen av arbetsmiljön samt för strävan att lyfta arbetsmiljöfrågorna i det allmänna medvetandet och som viktiga verksamhetsfrågor.

Vi gör mot den här bakgrunden bedömningen att vissa åtgärder från samhällets/statens sida för att stödja, stimulera och förstärka användningen av dessa styrmedel är motiverade. Staten är i dag redan involverad i certifieringen genom ackrediteringsförfarandet, av certifieringsorgan, trots att certifiering på de flesta områden bl.a. arbetsmiljöområdet, är en frivillig verksamhet. Vi har inte funnit några konstitutionella hinder mot att föreslå att marknadsorienterade styrmedel skulle kopplas till den offentliga arbetsmiljö-tillsynen.

Vi återkommer i våra förslag i de följande avsnitten till hur vi anser att det allmänna kan stödja, stimulera och förstärka användningen av marknadsorienterade styrmedel.

### **Arbetsmiljöcertifiering**

Vi föreslår att ett ytterligare inslag förs in i den av oss i delbetänkandet föreslagna nya tillsynsmodellen. Arbetsgivare som har blivit arbetsmiljöcertifierade av ett ackrediterat certifieringsorgan i enlighet med kraven i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete i AFS 2001:1 eller kraven i standarden OHSAS 18001 föreslås bli undantagna från den föreslagna nya tillsynsmetoden och får en tilläggsmärkning på Arbetsmiljöverkets webbplats.

En bestämmelse om detta föreslås föras in 15 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Vi angav i våra överväganden om en ny tillsynsmodell i avsnitt 3.1 i delbetänkandet att vår avsikt var att i utredningens fortsatta arbete närmare diskutera certifieringens roll på arbetsmiljöområdet

som ett marknadsorienterat styrmedel och därvid även dess eventuella roll i tillsynssystemet.

I den danska modellen för tillsyn som har varit utgångspunkten för vårt förslag om den nya svenska tillsynsmodellen får en arbetsmiljöcertifiering motsvarande den svenska konsekvensen att den verksamhet som omfattas av certifieringen blir undantaget från den genomgång (s.k. screening) som samtliga verksamheter annars måste genomgå. Dessa verksamheter får dessutom en särskild smileysymbol på det danska Arbejdstilsynets webbplats, nämligen en *grön smiley med krona*.

Vi kan konstatera att arbetsmiljöcertifiering har en relativt blygsam omfattning i Sverige med i dagsläget 300 företag och 590 arbetsställen certifierade, där det emellertid sker en viss ökning. I Danmark är ca 2 200 arbetsställen certifierade.

Certifieringens inriktning mot ledningssystem och systematik understryker verksamhetsperspektivet, dvs. sambandet mellan arbetsmiljön och verksamhetens planering och drift i övrigt. Samtidigt är det viktigt att upprätthålla höga krav på tillförlitlighet i certifieringssystemet. Certifieringens och certifikatets trovärdighet är beroende av certifieringsorganets trovärdighet och kompetens, vilket ackrediteringen syftar till att säkerställa. Det är då också angeläget att ackrediteringen uppfyller höga krav på integritet och kompetens samt att certifieringar följs upp och certifieringsorgan kontrolleras på ett tillförlitligt sätt med erforderliga åtgärder om villkoren för certifieringen inte följs.

För den verksamhet som gjort ett sådant åtagande som en certifiering innebär och satsar de relativt omfattande resurser som krävs finns det, under de ovan angivna förutsättningarna, anledning att göra ett undantag i tillsynen för genomgången av samtliga arbetsställen på samma sätt som i Danmark. Vi föreslår också att en särskild tilläggsmärkning för dessa fall införs i det av oss föreslagna märkningssystemet, där märkningen anger att verksamheten i fråga är arbetsmiljöcertifierad för att ytterligare stärka certifieringens marknadsvärde.

Vi finner att det bl.a. från rättssäkerhets- och tydlighetsynpunkt är viktigt att den, som avser att göra det relativt omfattande åtagande som en certifiering innebär, genom en tydlig reglering vet vilka konsekvenserna blir när det gäller den offentliga tillsynen. Vi föreslår därför att det förs in en bestämmelse i arbetsmiljöförordningen om tillsynsmetoden genomgången genom besök av samtliga arbetsställen i den nya tillsynsmodellen samt om att

undantag gäller för en verksamhet som har erhållit en sådan arbetsmiljöcertifiering under ackreditering.

Det handlar endast om att närmare reglera hur den nya tillsynen administrativt och faktiskt ska utövas. Det handlar inte om något undantag från tillsynen i sig. Certifierade verksamheter kan alltid utsättas för tillsynsåtgärder om det behövs för att tillse att arbetsmiljölagen och föreskrifter till den efterlevs, vilket kan bli aktuellt t.ex. vid anmälan av missförhållande, skyddsombudsstopp eller annat liknande skäl.

### **Arbetsmiljökrav i upphandlingen**

Vi föreslår att den som lämnar anbud på en tjänst i en offentlig upphandling ska uteslutas från upphandlingen om denne inte har fullgjort vad som föreskrivs i arbetsmiljölagen och i föreskrifter med stöd av den om skyldighet att undersöka riskerna i verksamheten. Skyldigheten avser att utarbeta en skriftlig riskbedömning.

En bestämmelse om detta föreslås föras in i arbetsmiljölagen. En hänvisning till den bestämmelsen föreslås i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU).

Bakgrunden till förslaget är bl.a. följande. Det är ett viktigt samhällsintresse att arbetsmiljökraven, som ytterst syftar till att skydda liv och hälsa, upprätthålls i upphandlingar. Det får inte bli så att arbetsmiljökraven eftersätts i konkurrensen och anbudsprövningen. Inriktningen som vi har redovisat för våra förslag är i stället att göra arbetsmiljö till ett konkurrensmedel. Det bör mot den här bakgrunden inte vara ett val hos den som upphandlar om arbetsmiljön ska beaktas eller inte. Vår slutsats är därmed att de arbetsmiljökrav som vi föreslår ska gälla samtliga arbetsgivare som vill delta i offentliga upphandlingar.

De krav som vi vill ska ställas och kontrolleras är sådana grundläggande krav som gäller alla arbetsgivare och de är inte tänkta som utvärderings- eller tilldelningskriterier. Kraven kan också utformas på ett relativt enkelt och lättillämpat sätt. Våra förslag utgår från att kriterierna utformas på ett så konkret, tydligt och avgränsat sätt som möjligt så att de ska vara enkla att tillämpa och kontrollera för såväl den upphandlande myndigheten eller enheten som anbudsgivarna. Det som krävs och avses kontrolleras är endast de angivna grundkriterierna som indikerar om arbetsmiljökrav i väsentliga hänseenden som har betydelse i upphandlingen efterlevs.

Förslaget anknyter till bestämmelserna i 10 kap. 2 § 4. lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU) som innebär att en leverantör får uteslutas från att delta i en upphandling om leverantören har gjort sig skyldig till *ett allvarligt fel i yrkesutövningen*. Denna lag genomför bestämmelser i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/18/EG om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster, det s.k. klassiska direktivet.

En kompletterande bestämmelse i enlighet med artikel 45.2 andra stycket i det direktivet föreslås därför. Vi har funnit att i enlighet med praxis och principerna om tvingande hänsyn kan kravet på nationell nivå göras obligatoriskt.

Vi har övervägt att även lägga fram ett förslag om uteslutning av anbudsgivare som har fått ett lagakraftvunnet tvångsmedelsbeslut, men funnit att regelsystemen vad gäller sanktioner och tvångsmedel ser olika ut i de olika EES-länderna. Det kan därför vara svårt att jämföra besluten från olika länder och rättssystem. Vi har därför valt att enbart lämna ett förslag som är inriktat på ett grundläggande krav om riskbedömning som alltid ska göras även av utländska arbetsgivare som ska utföra arbete i Sverige. Förutom att kravet i sig är grundläggande och centralt indikerar efterlevnaden av det också att det finns en medvetenhet om arbetsmiljölagstiftningens krav och betydelsen av att följa dem. Kravet följer dessutom av EU:s ramdirektiv på arbetsmiljöområdet (rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet) och ska därmed vara genomförd i nationell lagstiftning i samtliga EES-länder.

Skyldigheten att fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten anges i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Närmare föreskrifter om denna skyldighet finns i 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

### **Arbetsmiljö i utbildningen**

Vi föreslår att ett arbete påbörjas för att föra in arbetsmiljökunskap i högskoleutbildningen. Som ett första steg föreslås att det förs in sådana kunskapskrav som obligatorium på civilingenjörs- och civil-ekonomutbildningarna.

Bakgrunden är att arbetsmiljökunskap behöver föras in i och integreras med funktions- och verksamhetsinriktad utbildning. Kunskaper och medvetenhet om arbetsmiljö behöver föras in i utbildningen på olika nivåer.

En fråga är hur arbetsmiljöutbildning ska kunna föras in som ett led i yrkesutbildningarna. Viktiga utbildningar i det avseendet är utbildningarna av civilingenjörer och civilekonomer.

Redan Arbetsmiljökommisionen, som deltog i reformarbetet inom arbetsmiljöområdet i början av 90-talet, föreslog att det i civilingenjörsutbildningen skulle införas en obligatorisk grundutbildning i arbetsmiljö på 10 poäng. Kommissionen valde ut ingenjörer och tekniker som yrkesgrupp, eftersom de i särskilt hög grad genom sitt kunnande och sin yrkesroll påverkar andras arbetsmiljö. Civilingenjörer blir ofta chefer och arbetsledare och de är med och konstruerar arbetsmiljön i egenskap av konstruktörer, produktionstekniker och designers m.m.. Några andra viktiga yrkesgrupper är ekonomer och lärare.

Högskolorna bestämmer kurser och kursinnehåll. Enligt uppgift deltar endast 20 procent av de studerande på civilingenjörsutbildningen i frivilliga kurser i arbetsmiljö.

Det kan konstateras att ILO i juni 2006 antog en konvention (nr 187) och en rekommendation (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö. I artikel 4 i konventionen anges i fråga om ett "Nationellt system för arbetsmiljöfrågor" att i det nationella systemet ska ingå bl.a. tillhandahållande av utbildning.

Enligt vår mening bör tillräcklig arbetsmiljöutbildning vara obligatorisk i civilingenjörsutbildningen och även i civilekonomutbildningen. Det är nödvändiga kunskaper för den som ska vara chef och den som ska ha en funktion som konstruktör av väsentliga delar av arbetsmiljön. ILO-konvention nr 187 innebär också som framgår ovan ett åtagande att när det är relevant och lämpligt att föra in sådana kompetenskrav i yrkesutbildningen.

Enligt vår uppfattning kan inte kravet på *Värderingsförmåga och förhållningssätt* i examensordningen för civilingenjörsexamen anses vara uppfyllda om inte kunskaper i arbetsmiljö på ett konstaterbart sätt har erhållits genom direkta utbildningsmoment. Arbetsmiljökunskapen bör emellertid kunna erhållas i en utbildning som är bredare och där arbetsmiljö har integrerats med andra frågor på ett bredare plan.

För civilekonomexamen bör kraven i examensordningen kompletteras så att de överensstämmer i den här aktuella delen med kraven i civilingenjörsexamen.

Som vi ser det är vårt förslag i den här delen ett viktigt inslag i den övergripande tanken att göra arbetsmiljön till en strategisk verksamhetsfråga och till ett konkurrensmedel. Som vi har framhållit tidigare är kunskaper, medvetenhet och attityder hos ledningen och andra strategiska befattningshavare i en verksamhet viktiga för att arbetsmiljön på detta sätt ska få en mer strategisk betydelse som ett konkurrensmedel.

### **Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen**

Vi bedömer att kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna i enlighet med årsredovisningslagen (1995:1554) m.fl. lagar bör behållas.

Bakgrunden till förslaget är ett förslag från utredningen om enklare redovisning i delbetänkandet Enklare redovisning (SOU 2008:67) om att ta bort det angivna kravet.

Vi ifrågasätter utredningens uppfattning om att sjukfrånvaron inte säger särskilt mycket om företagsledningens förmåga att driva verksamheten. Även om ohälsa hos en enskild individ många gånger har sin grund i helt andra omständigheter än arbetet så har höga totala sjuktal inom en verksamhet ofta samband med förhållanden i arbetet.

Vi är övertygade om att uppgifter om sjukfrånvaron kan, i enlighet med de överväganden som låg bakom redovisningskravet, vara av betydelse, bl.a. som en indikator för arbetsmiljöförhållandena, för presumtiva kunder, leverantörer eller arbetssökande, dvs. ha betydelse som ett styrmedel på marknaden.

# Författningsförslag

## 1. Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160) att det ska införas en ny 3 kap. 14 §<sup>1</sup> av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 3 kap.

*14 § Den som lämnar anbud på en tjänst i en offentlig upphandling på vilken lagen (2007:1091) om offentlig upphandling är tillämplig ska uteslutas från upphandlingen om denne inte har fullgjort vad i denna lag och med stöd av den föreskrivs om skyldighet att undersöka riskerna i verksamheten.*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.

---

<sup>1</sup> Tidigare 3 kap. 14 § upphävd genom 2008:934.

## 2. Förslag till lag om ändring i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2007:1091) om offentlig upphandling att det ska införas en ny 10 kap. 2 a § av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### **10 kap.**

*2 a § En bestämmelse om uteslutning av leverantörer i vissa fall finns i 3 kap. 14 § arbetsmiljölagen (1977:1160).*

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011.



### 3. Förslag till författning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)

Härigenom förskrivs i fråga om arbetsmiljöförordningen (1977:1166) att 15 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 15 §

Tillsynsmyndigheten ska genom åtgärder som avses i 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Tillsynen ska inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses. Vid tillsynen ska en helhetsbedömning eftersträvas.

Tillsynsmyndigheten ska genom åtgärder som avses i 7 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Tillsynen ska inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses. Vid tillsynen ska en helhetsbedömning eftersträvas.

*Tillsynsmyndigheten ska planera och tillämpa en tillsynsmetod som innebär att samtliga arbetsställen genomgås genom besök under ett bestämt tidsintervall. Arbetsställen som omfattas av en certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö under ackreditering ska vara undantagna från denna tillsyn.*

Tillsynsmyndigheten ska göra anmälan till Konsumentombudsmannen om den finner att det finns skäl för ingripande enligt marknadsföringslagen (2008:486) mot marknadsföring som riktas till arbetsgivare.

I fråga om arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande ska gälla för arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.

I fråga om tillsyn på fartyg gäller bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364) och med stöd av lagen meddelade föreskrifter i stället för vad som sägs i denna förordning.

---

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2011.

# 1 Utredningens arbete

## 1.1 Utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag är att se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel på arbetsmiljöområdet som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Sådana styrmedel kan enligt direktiven handla om att arbetsmiljöstandarden på olika verksamheter bedöms och att verksamheter med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete eller en på ett visst sätt bedömd god arbetsmiljö kan lyftas fram för att förstärka marknadsmekanismer t.ex. när det gäller rekrytering av arbetskraft och konkurrensförutsättningar. Exempel på sådana styrmedel anges vara arbetsmiljömärkning, certifiering eller liknande marknadsorienterade styrmedel. Även styrmedel som lyfter fram eller förstärker sambandet mellan arbetsmiljö och verksamhetens resultat ingår i uppdraget.

Direktiven till utredningen är intagna som *bilaga 1 och 2*.

Utredningen har som ett deluppdrag haft att utreda möjligheterna att koppla marknadsorienterade styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn och att därvid beakta den tillsynsmodell som tillämpas i Danmark med s.k. ”screening” av arbetsställen (genomgång av samtliga arbetsställen) och åsättande av s.k. ”smileys”. Deluppdraget har redovisats i delbetänkandet En ny modell för arbetsmiljö-tillsyn (SOU 2009:40), där det föreslås att en ny tillsynsmodell införs i den svenska tillsynen på arbetsmiljöområdet med den danska modellen som förebild.

Kvarvarande frågor, dvs. utredningens uppdrag i övrigt, ska redovisas senast den 30 november 2009.

Detta är utredningens slutbetänkande där de kvarvarande frågorna redovisas.

## 1.2 Utredningens arbete

Som framgår av föregående avsnitt har utredningens arbete varit uppdelat i två etapper. Den första etappen avsåg deluppdraget om kopplingen av marknadsorienterade styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn, där den s.k. ”danska modellen” för tillsyn av arbetsmiljön skulle beaktas.

I denna andra etapp har vi arbetat vidare med det bredare uppdraget om behovet av och möjligheterna att införa marknadsorienterade styrmedel som skulle kunna ta till vara arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft. En betydande del av arbetet i denna andra etapp har, i enlighet med direktiven, bestått i att kartlägga och beskriva de styrmedel av denna karaktär som finns och tillämpas i Sverige och andra länder. En sådan samlad redovisning av olika marknadsorienterade styrmedel kan utöver att vara ett underlag för överväganden och förslag ha ett värde i sig som informations- och inspirationskälla. Kartläggningen och beskrivningen av existerande marknadsorienterade styrmedel kan av naturliga skäl dock inte bli heltäckande, inom den ram som utredningen har haft till sitt förfogande.

Vi har besökt provinserna Ontario och British Columbia i Kanada för att ta del av deras system för och arbete med arbetsmiljöfrågorna samt deras erfarenheter av olika styrmedel. Vi har därvid besökt Ministry of Labour och Workplace Safety & Insurance Board of Ontario (WSIB) i Toronto samt Workers Compensation Board of British Columbia (Work Safe BC) i Vancouver. Vi har vidare besökt olika konferenser och seminarier för att ta del av system och erfarenheter i andra länder. Vi har dessutom deltagit i en konferens om upphandling.

Utredningen har utöver de institutioner som vi har träffat vid studiebesök och resor haft kontakter med Afa Försäkring Aktieföretag, Prevent, Föreningen Svensk Företagshälsovård, Europeiska arbetsmiljöbyrån m.fl. aktörer inom arbetsmiljöområdet för att inhämta uppgifter om och synpunkter på de frågor som utredningen har haft att utreda och överväga.

Utredningen har, som redan redovisades i delbetänkandet, medverkat bl.a. vid ett seminarium med forskare m.fl. från Storbritannien verksamma inom det engelska s.k. Foresightprojektet, en bred kartläggning av olika faktorer av betydelse för hälsa och säkerhet, anordnat av Arbetsmarknadsdepartementet.

Vi har med utgångspunkt från vår kartläggning kommit fram till att det finns starka skäl att försöka förstärka nuvarande styrmedel med ytterligare marknadsincitament för göra arbetsmiljön i större utsträckning till ett konkurrensmedel och arbetsmiljöarbetet till en viktigare del i företags och andra verksamheters strategiska arbete. Våra överväganden och slutsatser leder fram till ett antal förslag.

Utredningen har haft gemensamma sammanträden med experterna och referensgruppen. Samrådet med arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter har därmed huvudsakligen skett genom redovisning och diskussioner vid dessa sammanträden.

## 2 Principiella utgångspunkter för arbetsmiljöarbetet

### 2.1 Arbetsmiljöarbetet – en strategisk del av verksamheten

I takt med att arbetsmiljöfrågorna vidgades till det psykiska och sociala området och vidare till frågor om arbetets organisation och innehåll blev kopplingen till verksamhetsfrågorna i övrigt tydligare. Å ena sidan får det betydelse för arbetsmiljön hur verksamheter organiseras och bedrivs och å andra sidan får krav på arbetsmiljön betydelse för verksamhetens organisation, drift och resultat.

Länge betraktades, och fortfarande betraktas i många fall, arbetsmiljöfrågorna enbart från ett individperspektiv, dvs. de begränsas till frågor om individens hälsa och säkerhet. Som framhålls bl.a. i Arbetsmiljöpolutiska kunskapsrådets första rapport<sup>1</sup> är verksamhetsperspektivet inte tillräckligt uppmärksammat. Detta avser hur arbetsmiljön påverkar bl.a. kvalitet, störningar och produktivitet. I rapporten anges som exempel att många arbetsmiljöfaktorer såsom störande buller, olämpliga arbetsställningar, vibrationer, relativt små avvikelser från optimal temperatur och icke optimal belysning var och en kan orsaka en markant försämring av prestationsförmågan, och en därmed motsvarande produktivitet- eller kvalitetsförlust. Vidare framhålls att psykologiska faktorer och förhållanden i arbetets organisering kan vara minst lika betydelsefulla, men det finns få studier som undersökt deras kvantitativa effekter på kvalitet och produktivitet.

Människan är en känslig komponent i ett verksamhetssystem, och prestationsförmågan minskar påtagligt om arbetsmiljön brister. Enligt rapporten pekar ny forskning på att arbetsmiljöns effekter på kvalitet och produktivitet har påtagligt större ekonomisk bety-

---

<sup>1</sup> God arbetsmiljö – en framgångsfaktor? (SOU 2009:47). Se bl.a. kapitlet Hur påverkar arbetsmiljön kvalitet och produktivitet?

delse än personalekonomiska faktorer. En förutsättning för att kunna utnyttja arbetsmiljöförbättringarnas potential för ökad effektivitet är emellertid god kunskap om hur sambanden fungerar.

Slutsatsen i rapporten är att förbättringar av arbetsmiljön i många fall är en fungerande strategi för att öka verksamhetens effektivitet genom högre kvalitet och produktivitet, och att de företag och organisationer som genomför kunskapsbaserade arbetsmiljöförbättringar därför skaffar sig konkurrensfördelar.

Med betoning av helhetssynen på arbetsmiljöfrågorna har det blivit allt tydligare att arbetsmiljöfrågorna inte kan behandlas som "sidovagnsfrågor" i verksamheten. De är strategiska verksamhetsfrågor. Detta kom också till uttryck i reformeringen av arbetsmiljölagstiftningen i slutet på åttiotalet och början av nittiotalet (se bl.a. prop. 1986/87:100, bilaga 12 och prop. 1990/91:140). Kraven på ett s.k. systematiskt arbetsmiljöarbete, som innebär att arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö, infördes i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Dessa krav bygger på att arbetsmiljöfrågorna bör integreras i verksamhetsstyrningen och finnas med vid strategiska beslut om verksamheten.

Detta synsätt har varit vägledande för inriktningen av arbetsmiljöpolitiken och har poängterats i utredningar och översyner sedan det introducerades<sup>2</sup>. Det kan emellertid diskuteras hur väl detta har slagit i genom i praktiken.

Vårt uppdrag är att se över behovet och möjligheterna att införa styrmedel som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Detta är således den centrala uppgiften för marknadsorienterade styrmedel. Sambandet mellan arbetsmiljön och verksamheten i övrigt och dess resultat ska förtydligas. Incitamenten för att arbeta med arbetsmiljön och förbättra den ska därmed ökas. Därigenom kan arbetsmiljöfrågorna lyftas upp och bli viktigare för alla och en var och en bra arbetsmiljö kan om de rätta marknadsförutsättningarna föreligger bli ett konkurrensmedel på olika marknader.

---

<sup>2</sup> Se bl.a. Promemorian Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet (Ds 2001:28) samt Promemorian arbetsmiljön och utanförskapet – en tankesamling för den framtida arbetsmiljöpolitiken (Ds 2008:16)

Marknadsorienterade styrmedel för att åstadkomma eller bidra till detta kan inriktas mot antingen marknadens utbudssida eller efterfrågesida.

Effekterna av sådana styrmedel är naturligtvis beroende av att det finns ett intresse av eller en efterfrågan på en god arbetsmiljö. En sådan efterfrågan kan uppstå om t.ex. den som söker arbete på arbetsmarknaden väger in arbetsmiljön i sitt arbetssökande och i sitt slutliga val av arbetsgivare, en konsument som ska förvärva en vara eller en tjänst väger in om varan eller tjänsten har framställts av ett företag med god arbetsmiljö eller den som vill lägga ut ett uppdrag tar hänsyn till arbetsmiljön hos uppdragstagaren. I sådana fall kan det bli en marknadseffekt, dvs. ett behov uppstå att visa en positiv bild av verksamhetens arbetsmiljö. Ett marknadsstyrt system skulle också kunna bygga på negativa incitament för dem med dåliga arbetsmiljöer, dvs. att dessa arbetsgivare bestraffas eller utestängs från marknaden. Det är så att säga den andra sidan av myntet.

En ökad efterfrågan kräver förmodligen ökade kunskaper, hos både företagsledningar respektive andra verksamhetsutövare och enskilda personer, om vad arbetsmiljön står för i allmänhet och en ökad medvetenhet om arbetsmiljöns betydelse för såväl hälsa och säkerhet som verksamheten i sig. Det finns anledning att fundera över behovet av utbildning, kunskapsspridning och opinionsbildande insatser där såväl statens som arbetsmarknadsparternas roller bör diskuteras.

I våra överväganden kommer vi att återkomma till hur efterfrågesidan skulle kunna påverkas.

När det gäller utbudssidan handlar det om hur arbetsmiljön kan redovisas och visas mot en marknad där det finns en efterfrågan på en god arbetsmiljö.

Marknadskrafterna är ofta kopplade till ekonomiska motiv. Att kunna visa att arbetsmiljön ger positiva resultat i ekonomiska eller kvalitativa termer ökar naturligtvis arbetsmiljöns betydelse som konkurrensmedel. Ekonomiska drivkrafters betydelse direkt eller indirekt som marknadsorienterade styrmedel finns det därför anledning att belysa. I utredningens direktiv anges också att även styrmedel som lyfter fram eller förstärker sambandet mellan arbetsmiljö och verksamhetens resultat ingår i uppdraget. Det kan finnas intresse hos företag och andra verksamheter att såväl inåt som utåt visa sådana samband.



Den demografiska utvecklingen, med en ökad andel äldre i befolkningen och en minskad andel i yrkesverksamma åldrar, kan inom många yrkesområden leda till en brist på arbetskraft, vilket skulle kunna skärpa konkurrensen om arbetskraften och intresset att visa upp en god arbetsmiljö. För att få marknaden att fungera som en drivkraft på utbudssidan, dvs. för de som driver företag och andra verksamheter, behövs liksom när det gäller efterfrågesidan ökade kunskaper och en ökad medvetenhet om arbetsmiljöns betydelse. Olika instrument kan behövas för att förstärka sambanden med verksamhetens planering, drift och resultat samt t.ex. goodwill-värdet av en god arbetsmiljö. Frågor om arbetsmiljöns betydelse för lönsamhet och kvalitet hos verksamheter, produkter och tjänster blir viktiga.

## **2.2 Arbetsmiljön – ett konkurrensmedel Ett ekonomiskt perspektiv på arbetsmiljön**

Vi har i föregående avsnitt berört ekonomiska motiv för arbetsmiljöarbetet. Det är uppenbart att om arbetsmiljökraven påverkar hur verksamheten ska organiseras och bedrivs så har den betydelse för verksamhetens utfall och resultat.

Däremot är, som framhålls i Arbetsmiljöpolutiska kunskapsrådets första rapport<sup>3</sup>, nästa steg – att framgången innebär en ökad lönsamhet i monetär mening – svårt att dokumentera. I rapporten sägs bl.a. följande:

Den begränsade forskning som finns bygger generellt på osäkra metoder och skakiga underlag, och vissa forskare går så långt som till att säga att det inte någonsin kommer att vara möjligt att på ett trovärdigt sätt argumentera för att exempelvis ergonomiska insatser är monetärt lönsamma. Den som vill argumentera för att arbetsmiljöarbetet måste vara en naturlig del av företagets kärnverksamhet skulle kanske i den satsen stå sig bättre genom att lämna de finansiella kalkylerna och i stället framhålla arbetsmiljöns betydelse för företagets framgång på strategiskt viktiga områden som kvalitet, kreativitet och socialt ansvar.

Enligt rapporten går det emellertid att diskutera ekonomiska fördelar av tre olika slag, kostnader som företaget sparar in, exempelvis genom att reducera sjukskrivning, kostnader som företaget undviker, exempelvis genom att utbilda personalen i tid för nya

---

<sup>3</sup> Se fotnot 1. Se bl.a. kapitlet Arbetsmiljö, arbetshälsa, framgång, lönsamhet..

arbetsuppgifter så att produktionen inte bromsas upp, och, som det tredje slaget, en ökad potential för att tjäna nya pengar, exempelvis genom att skapa en arbetsmiljö som främjar kreativitet.

Slutsatserna när det gäller arbetsmiljö och ekonomi uttrycks i Kunskapsrådets rapport på följande sätt:

Nåväl; ledar en god arbetsmiljö till framgång? Ja, det finns en övertygande grund för att tro på att en god arbetsmiljö, förverkligat genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete och inte-grerat i övrig kärnverksamhet, är en framgångsfaktor för indikatorer som de flesta företag och organisationer gärna maximerar (tabell 1); både ganska konkreta storlekar som hälsa, närvaro och produktivitet, och mera svåråtgångade mått som kreativitet, innovationskraft och återhämtningsförmåga efter kriser /---/

Är en god arbetsmiljö då lönsam i monetär mening? Det är troligt att vissa typer av arbetsmiljöinsatser är lönsamma, med tanke på att flera av de framgångsindikatorer som arbetsmiljön kan påverka förmodligen är förknippade med besparingar, effektivare produktion eller bättre produkter. Andra insatser är kanske inte lönsamma, men genomförs ändå av företagen av strategiska skäl, eller helt enkelt därför att samhället lägger tvång. I dag har inte forskningen en tydlig bild av vilka arbetsmiljöinsatser som är lönsamma, hur lönsamma de är och hur man kan optimera lönsamheten. Eller av vilka arbetsmiljöinsatser som inte är lönsamma, men kanske ändå leder till framgång. I vilket fall som helst är frågor om lönsamhet i monetära termer mycket svåra att besvara med bara något så när trovärdiga siffror.

Man kanske ska låta bli?

När ekonomiska perspektiv diskuteras i detta betänkande och i Kunskapsrådets rapport diskuteras närmast arbetsmiljöns betydelse för företagen, det företagsekonomiska perspektivet. En dålig arbetsmiljö medför naturligtvis kostnader även för samhället och individen. I den s.k. tankeramen<sup>4</sup> (i fortsättningen används detta begrepp för den angivna promemorian) berörs arbetsmiljöns och arbetsmiljöarbetets konsekvenser för såväl individen som samhället och företagen.

I detta betänkande kommer som sagt av naturliga skäl fokus, liksom det har varit för Kunskapsrådet, att vara på arbetsmiljöns konsekvenser för företagen och andra verksamheter.

Huruvida ekonomin i form av minskade eller undvikna kostnader eller möjligheter till ökad förtjänst är en drivkraft för verksamheterna är beroende av flera faktorer. Bland de viktigare finns attityder till och kunskaper om arbetsmiljö och dess konsekvenser,

<sup>4</sup> Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankeram för den framtida arbetsmiljöpolitiken (Ds 2008:16), kapitel 5 Arbetsmiljö och ekonomi.

mätbarheten och vad som redovisas i t.ex. bokföring och årsredovisningen samt allmänt den ekonomiska situationen i företaget i fråga. I en undersökning som redovisas i tankeramen (sid. 117) angav endast 10 procent av företagen att ökad lönsamhet var en drivkraft för att vidta åtgärder för ökad hälsa och säkerhet för de anställda. Förmodligen är intresset större i dag, men det finns anledning att fundera närmare över hur ekonomiska drivkrafter kan förstärkas. Den genomgång av forskningen om arbetsmiljön och dess ekonomiska effekter samt de överväganden och slutsatser som Kunskapsrådet gör i sin delrapport bör därvid beaktas. Vi kommer för utredningens del att återkomma till en beskrivning av ekonomiska drivkrafter i kapitel 4 Marknadsorienterade styrmedel.

### **2.3 Statens och andra aktörers roller på arbetsmiljöområdet**

I enlighet med statens grundläggande ansvar för medborgarnas liv och hälsa (det s.k. offentliga åtagandet) har staten ett grundläggande ansvar för hälsa och säkerhet inom arbetslivet. Ansvaret fullgörs bl.a. genom en tvingande offentligrättslig skyddslagstiftning som ställer upp krav på förebyggande åtgärder.

Kopplat till statens ansvar för en ändamålsenlig lagstiftning finns ett ansvar för att lagstiftningen efterlevs, dvs. att det finns en effektiv myndighetstillsyn.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i det lokala arbetsmiljöarbetet är en av grundpelarna som arbetsmiljölagstiftningen vilar på och som kommer till uttryck i sjätte kapitlet arbetsmiljölagen. Statens roll är mer begränsad här. Staten har sett till att det finns ett regelsystem om samverkansorganisation med skyddsombud m.m. Denna del av lagstiftningen är företrädesvis av arbetsrättslig karaktär.

Det är i det lokala arbetet på arbetsplatserna i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras representanter som arbetsmiljöarbetet bedrivs. Parterna har också en roll när det gäller utbildning, opinionsbildning, informationsverksamhet samt kunskapsbildning och kunskapsspridning. Kollektivavtal om arbetsmiljö täcker endast en del av arbetsmarknaden och de har varierande karaktär. Det har under tidernas lopp skett en växelverkan mellan statens och parternas insatser, mellan lag och avtal.

I övrigt hänvisar vi till redovisningen i avsnitt 4.5 sid. 106–112 i tankeramen.

Parterna har både branschvis och centralt ett omfattande samarbete i arbetsmiljöfrågor. Detta utgör en viktig utgångspunkt att bygga vidare på. Dialogen bör baseras på forskning och beprövad erfarenhet på området. Forskare och experter på arbetsmiljöområdet bör ta en aktiv del i denna dialog.

På en marknad finns aktörer på såväl utbuds- som efterfrågesidan. Samspelet dem emellan konstituerar marknadskrafterna och de styrs av olika marknadsmekanismer där tillgång och efterfrågan är de avgörande faktorerna. Om och i så fall på vilket sätt staten ska lägga sig i vad som sker på marknaden är en kontroversiell och politisk fråga. På konsumentområdet t.ex. finns det skyddslagstiftning liksom det finns lagstiftning som reglerar arbetsmarknaden. Skyddslagstiftningen finns där för att skydda den svagare parten och därmed skapa en balanserad och välfungerande marknad.

Vi kommer i våra avslutande överväganden och förslag att återkomma till en diskussion om statens roll när det gäller marknadsorienterade styrmedel.

## 3 Marknadsorienterade styrmedel

### 3.1 Allmänt om marknadsorienterade styrmedel

Enligt våra direktiv ska vi se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel på arbetsmiljöområdet som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Det sägs vidare att sådana styrmedel kan handla om att arbetsmiljöstandarden på olika verksamheter bedöms och att verksamheter med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete eller en på ett visst sätt bedömd god arbetsmiljö kan lyftas fram för att förstärka marknadsmekanismer t.ex. när det gäller rekrytering av arbetskraft och konkurrensförutsättningar. Som exempel på sådana styrmedel anges arbetsmiljömärkning, certifiering eller liknande marknadsorienterade styrmedel. Även styrmedel som lyfter fram eller förstärker sambandet mellan arbetsmiljö och verksamhetens resultat ingår i uppdraget.

Som vi redan har varit inne på i föregående avsnitt karakteriseras en marknad av att det finns en efterfrågan och ett utbud. Marknadsmekanismerna styr hur marknaden fungerar. Förhållandet mellan tillgång och efterfrågan på en vara eller en tjänst gör att det uppstår en brist eller överskott på marknaden och bestämmer därigenom hur attraktiv varan eller tjänsten är, vilket bl.a. visar sig i priset på varan eller tjänsten.

Tanken bakom marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet är att utnyttja drivkrafterna som finns på en marknad så att arbetsmiljön kan bli ett konkurrensmedel på denna marknad. Detta ska i sin tur innebära ett incitament för ett förstärkt och vidgat arbetsmiljöarbete, där arbetsmiljön blir viktigare även från verksamhetssynpunkt. Som vi diskuterar i kapitel 2 bestämmer efterfrågan på en god arbetsmiljön, eller annorlunda uttryckt hur bety-

delsefull och attraktiv den är, i väldigt stor utsträckning hur starkt marknadsincitamentet blir.

Innebörden i begreppet marknadsorienterade styrmedel har diskuterats i utredningen bl.a. med vår expert- och referensgrupp. Det finns en viss tveksamhet hos många mot begreppet och mot att använda sådana styrmedel då man ser en fara i att arbetsmiljöfrågorna blir beroende av ett marknadstänkande, dvs. ett beroende av marknadskrafterna och därvid en efterfrågan på en marknad. Arbetsmiljöfrågorna förutsätts därvid att stå på egna ben, dvs. att vara motiverade av att riskerna för olycksfall och ohälsa i arbetet ska minimeras och hälsan överhuvudtaget förbättras oberoende av om det innebär en marknadsfördel eller inte.

Som vi ser det ska marknadsorienterade styrmedel ses som ett kompletterande styrmedel för att *förstärka* de drivkrafter som redan finns för en bättre arbetsmiljö. Det innebär att de också ska verka för att förstärka verksamhetsperspektivet som vi har redovisat i föregående kapitel. Detta innebär inte att säkerhets- och hälsomotivet ska förminsкас. Det finns enligt vår mening ingen motsättning mellan det vi kan kalla hälsoperspektivet och verksamhetsperspektivet. Det finns i stället ett starkt samband dem emellan vilket innebär att de är ömsesidigt beroende av varandra.

Det finns ingen kristallklar avgränsning av begreppet marknadsorienterade styrmedel. Vi har i vår kartläggning och genomgång av sådana styrmedel valt att utgå från syftet med dem, vilket är att göra arbetsmiljön till ett konkurrensmedel. Vi har intagit en icke-restriktiv inställning för att kunna fånga upp alla sådana styrmedel eller åtgärder som kan eller skulle kunna förstärka de marknads-mässiga motiven för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

En särskild fråga är hur relevanta sådana styrmedel är inom den offentliga sektorn. Även om myndigheter och andra organ inom den sektorn inte direkt konkurrerar med varandra i sina respektive verksamheter konkurrerar de emellertid ofta om samma arbetskraft.

Det kan naturligtvis ifrågasättas vilken roll staten ska ha när det gäller marknadsorienterade styrmedel. Om marknadskrafterna fungerar så kan de förväntas att av sig själva styra mot det som är bäst för verksamheten och arbetsmiljön. I begreppet marknadsorienterade styrmedel ligger per definition närmast att utnyttja de s.k. fria marknadskrafterna till att lyfta fram arbetsmiljöfrågorna. Det är emellertid ingen tvekan om att effekterna av marknadskrafterna

kan påverkas genom olika åtgärder som lyfter fram och förstärker dessa krafter.

Vi kommer att återkomma till statens roll under våra överväganden. Redan nu kan påminnas om att vårt förslag i delbetänkandet att införa en ny modell för arbetsmiljötillsyn, baserat på den danska modellen för tillsyn, innebär att koppla ett marknadsorienterat styrmedel (visandet av tillsynsresultat mot en marknad) till den offentliga tillsynen.

I fortsättningen av det här kapitlet beskriver vi sådana marknadsorienterade styrmedel som används i dag eller har redovisats i litteraturen och forskningen eller på annat sätt. Våra källor är litteratur- och forskningssammanställningar, webbplatser, konferenser och studiebesök, t.ex. till Kanada. Vår ambition har varit att hitta och beskriva så många relevanta styrmedel av den här karaktären som möjligt, som underlag och inspiration för våra överväganden och förslag. Inom den begränsade ram som en sådan här utredning har till sitt förfogande kan en sådan redovisning av naturliga skäl dock inte bli fullständig eller uttömmande.

### 3.2 Certifiering

I utredningens delbetänkande (avsnitt 2.3.2 och bilaga 2) finns en närmare beskrivning av certifiering och olika certifieringsordningar. Där framgår bl.a. följande:

Certifiering är en oberoende granskning av att en produkt, tjänst, person eller verksamhet uppfyller vissa krav, där granskningen vid ett positivt resultat leder till att ett särskilt intyg, ett s.k. certifikat, utfärdas. Certifieringen bygger på kravdokument i form av nationella eller internationella standarder eller andra allmänt accepterade dokument eller regler. Certifieringens huvudsakliga syfte är att på ett oberoende sätt visa för kunder, uppdragsgivare/beställare, ägare, anställda eller andra intressenter att de aktuella kraven är uppfyllda, dvs. certifieringen ska fungera på en marknad och kan därmed sägas vara just ett marknadsorienterat styrmedel. En certifiering kan naturligtvis också användas internt i en verksamhet för att följa och bekräfta nuläget och utvecklingen.

Certifiering är oftast frivillig och bygger på avtal och vilar därmed på civilrättslig grund. Certifiering kan emellertid i vissa fall vara av mer offentlighetsrättslig karaktär genom att den är kopplad till möjligheten att erhålla en förmån eller motsvarande, t.ex. minskad energi-

skatt. I den danska modellen är arbetsmiljöcertifiering kopplad till den offentliga tillsynen genom att ett arbetsmiljöcertifikat är en förutsättning för att ett företag ska kunna erhålla en grön smiley med krona och därmed inte behöva omfattas av den danska screeningordningen.

Vi har i våra överväganden om en ny tillsynsmodell i avsnitt 3.1 (sid. 65) i delbetänkandet angivit att vår avsikt var att i utredningens fortsatta arbete närmare diskutera certifieringens roll på arbetsmiljöområdet som ett marknadsorienterat styrmedel och därvid även dess eventuella roll i tillsynssystemet. Vi kommer i våra överväganden och förslag i kapitel 4 återkomma till frågan om certifieringens roll i tillsynen samt även i övrigt. En fråga som vi har tittat närmare på är kostnader och andra konsekvenser av en certifiering. Innan vi tittar närmare på kostnadssidan finns det anledning att fundera över motiven till att verksamheter väljer certifiering.

### Motiven för certifiering

När företag har tillfrågats om skälet till att de frivilligt har certifierat sig så fås ofta motiveringar som ”vi vill ha ett kvitto på att vi är bra” eller ”vi vill visa personalen att vi bryr oss om den”. Det ligger i dessa fall nära till hands att dra slutsatsen att verksamheten redan innan certifieringen hade en bra arbetsmiljö men att det finns ett behov av att kunna styrka och visa detta.

Hur stort behöver incitamentet vara för att få företag, som har mindre bra arbetsmiljö, att certifiera sig?

Om ett företag har brister i sitt ledningssystem och sin faktiska arbetsmiljö så är sannolikt kostnaderna för de interna arbetsmiljöförbättrande insatserna mångfaldigt större än kostnaderna för själva certifieringen.

Ett företag torde ha bättre förutsättningar att få grepp om sina arbetsmiljöproblem, utan att riskera att få dåligt rykte, om man själv tar initiativ till att lösa dessa t.ex. genom att certifiera sig, än om missförhållanden vad gäller arbetsmiljön uppdragas vid en inspektion.

Certifiering kan naturligtvis i vissa fall vara ett de facto-krav. Det kan vara ett krav som har ställts upp för att få ett entreprenaduppdrag eller liknande.



I de flesta situationer kommer det att handla om att väga motiven för och fördelarna med certifiering mot kostnaderna. I det följande har vi gjort ett försök att ange kostnaderna i ett antal typfall.

### **Kostnader för certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö m.m.**

Kostnaderna för en certifiering av ett ledningssystem för arbetsmiljö är bl.a. beroende av verksamhetens storlek. Nedan redovisas fyra exempel på kostnader vid certifiering. Underlaget till exempel 1 och 2 bygger på offerter som är lämnade av tre olika certifieringsorgan och är sammanställt av SWEDAC. Exempel 3 och 4 avser certifiering av ledningssystem mot ISO 14001 (miljöcertifiering) och OSHAS 18001 (arbetsmiljöcertifiering) i ett paket, vilket är ett vanligt alternativ.

Underlaget till exempel 3 och 4 är uppskattningar gjorda av ett certifieringsorgan respektive ett företag som genomgått en certifiering.

Utöver de i det följande redovisade kostnaderna tillkommer företagets egna kostnader för t.ex. deltagande av personal vid förberedelse och genomförande av certifieringen.

Kostnaderna för certifiering i de angivna exemplen har beräknats för genomförande av de olika delarna i en certifieringscykel som normalt omfattar en treårsperiod.

#### *Certifieringscykeln*

Certifieringsrevisionen innebär en dokumentgranskning och besök på plats hos företaget..

**Uppföljning år 1** (uppföljande revision) innebär besök på plats. Den uppföljande revisionen tar ungefär 1/3 av tiden för certifieringsrevisionen.

**Uppföljning år 2** (uppföljande revision) innebär besök på plats. Den uppföljande revisionen tar ungefär 1/3 av tiden för certifieringsrevisionen.

**Förnyelse av certifikat år 3** (förnyelserevision) innebär besök på plats och tar ungefär 2/3 av tiden för certifieringsrevisionen.

En certifiering kan utgöra en certifiering i sig ("ny certifiering") eller en certifiering som komplement till en annan befintlig certifiering t.ex. ett certifierat ledningssystem för kvalitet och/eller miljö.

En certifiering som är en komplettering i förhållande till en annan certifiering innebär en kombinerad revision av ledningssystemet för arbetsmiljö och det andra systemet.

Nedan följer fyra exempel på kostnadsberäkningar rörande certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö. Kostnaderna vad gäller resor och specifika förhöjda "kringkostnader" har inte närmare bedömts. Kostnaderna varierar från företag till företag beroende på lokalisering och komplexitet i verksamheten.

#### Exempel 1

Mekanisk industri med 15 anställda och som är geografiskt lokaliserad i närheten av certifieringsorganet.

Totalkostnad för de första 3 åren (tkr)

|   |       |
|---|-------|
| Ny certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö | 45–75 |
| Utökning med ledningssystem för arbetsmiljö       | 30–55 |

#### Exempel 2

Mekanisk industri med 125 anställda och som är geografiskt lokaliserad i närheten av certifieringsorganet). Totalkostnad för de första 3 åren (tkr)

|   |         |
|---|---------|
| Ny certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö | 110–175 |
| Utökning med ledningssystem för arbetsmiljö       | 80–120  |

**Exempel 3**

Ett företag med cirka 50 anställda (uppskattad kostnad ) (tkr)

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| Utökning av certifiering          | 60    |
| Ny certifiering                   | 70–90 |
| Uppföljning år 1                  | 25    |
| Uppföljning år 2                  | 25    |
| Förnyelse av certifikat år 3 etc. | 50    |

**Exempel 4**

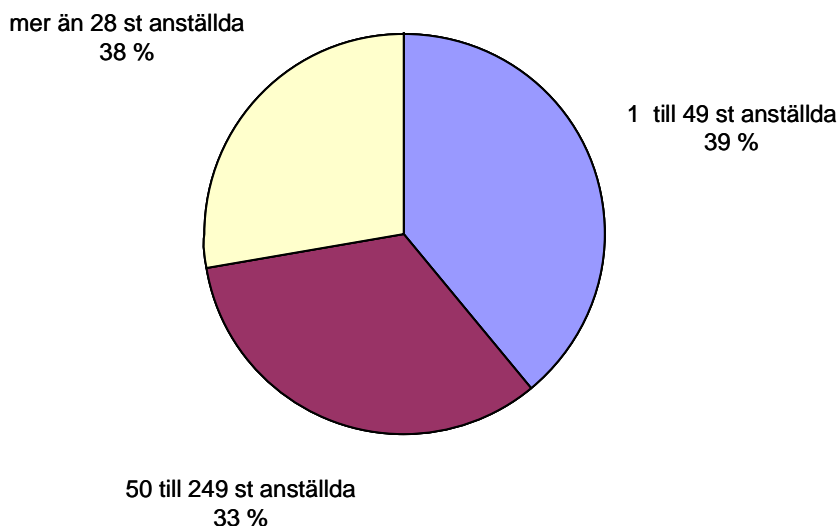
En högskola med cirka 1 000 anställda (ett verkligt fall) (tkr);

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Certifiering                      | 320 |
| Uppföljning år 1                  | 120 |
| Uppföljning år 2                  | 120 |
| Förnyelse av certifikat år 3 etc. | 160 |

**Fördelning av certifikat på olika företag**

Nedan redovisas fördelningen av arbetsmiljöcertifieringar på olika företagsstorlekar.

**Figur 3.1** Fördelning av certifikat i förhållande till antal anställda inom organisationen (Uppgifter baserade på information från ackrediterade certifieringsorgan i Sverige, november 2009). Totalt har 328 certifikat utfärdats.



Även om antalet utfärdade certifikat är störst vad beträffar små företag och minst vad beträffar stora företag så är det stora antalet anställda, som arbetar i en ”certifierad arbetsmiljö” de som arbetar i företag med mer än 250 anställda.

Certifikaten fördelar sig relativt jämnt mellan olika branscher.

### **3.3 Företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility, CSR) eller Socialt ansvarstagande**

Idén om företagens sociala ansvar, ett slags samhällsansvar, har växt fram i olika internationella sammanhang. Under mitten av nittiotalet väcktes frågan i samband med stora omstruktureringar inom industrin i Europa då det handlade om följderna av friställningar och social utslagning. Inom EU har frågan diskuterats sedan millennieskiftet inledningsvis inom ramen för Lissabonstrategin för

tillväxt och hållbar utveckling. Det grundläggande synsättet har varit att långsiktigt hållbar utveckling måste omfatta såväl ekonomisk tillväxt som social sammanhållning och miljöhänsyn.

I en grönbok 2001 utvecklar EG-kommissionen EU:s syn på Företagens sociala ansvar (i fortsättningen använder vi den engelska förkortningen för Corporate Social Responsibility, dvs. CSR). Där beskrivs CSR som

"/---/ett begrepp som innebär att företagen på frivillig grund integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin samverkan med intressenterna”.

Frivilligheten och intresseperspektivet är grundläggande i CSR. Frivilligheten innebär att företagen förutsätts att agera på ett sätt som går utöver lagstadgade krav. Intressenterna är de som på olika sätt påverkar eller påverkas av verksamheten, dvs. aktieägare, kapitalplacering, anställda, konsument och leverantörer. I grönboken sägs vidare följande:

Europeiska unionen intresserar sig därför för företagens sociala ansvarstagande eftersom det på ett positivt sätt kan bidra till det strategiska mål som man fattade beslut om i Lissabon: 'att bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning.

Grönboken delar upp CSR i den interna och den externa dimensionen. Den interna dimensionen berör bl.a. personalförvaltning, arbetsmiljö, personalutbildning samt ansvarsfulla och ickediskriminerande rekryteringsprocesser. I den externa dimensionen handlar det om relationer till externa intressenter såsom lokalsamhället, affärspartners, leverantörer och konsument. Den dimensionen avser mänskliga rättigheter och globala miljöfrågor samt korrup­tion och globala uppförandekoder.

Efter att ett flerpartsforum hade presenterat en slutrapport 2004 kom EU-kommissionen med ett meddelande 2006<sup>1</sup>. Avsikten är att Europa ska bli ett ”kompetenscentrum för företagens sociala ansvar”.

Föregående och parallellt med EU:s arbete och i viss mån påverkande detta har ett arbete skett avseende frågor om företagens ansvar för den globala utvecklingen och mänskliga rättigheter inom

---

<sup>1</sup> Europeiska kommissionens meddelande om genomförande av partnerskapet för tillväxt och sysselsättning: Görä Europa till ett kompetenscentrum för företagens sociala ansvar (KOM(2006) 136)

FN (FN:s Global Compact från år 2000) och OECD. Den senare organisationen har bl.a. tagit fram riktlinjer för multinationella företag<sup>2</sup>. Riktlinjerna avser respekt för mänskliga rättigheter, bidrag till en hållbar utveckling, en strävan efter kontinuerlig miljöförbättring, främjande av konkurrens samt motverkande av korruption. FN:s Global Compact bygger på tio principer som avser mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och att motverka korruption.

CSR är ett växande fenomen. År 2005 hade 64 procent av de 250 största multinationella företagen publicerade CSR-rapporter. När det gäller efterfrågesidan är bilden något svårtolkad. Enligt en undersökning gjord 2002<sup>3</sup> säger sig ca 47 procent vara beredda att betala extra för miljö- och KRAV-märkta produkter medan dessa produkter endast utgör ca 3 procent av marknaden. Det är med andra ord skillnad mellan teori och praktik. I den faktiska val- eller köpsituationen tvingas förmodligen kunden i fråga att prioritera mellan olika intressen, där kostnadsfrågan kan bli avgörande.

I en undersökning av Universum<sup>4</sup> anges att svenska högskolestudenter värderar företagets CSR-arbete högre än unga yrkesaktiva. 33 procent av studenterna tycker att etik och moral är viktigast vid valet av framtida arbetsgivare mot 21 procent av de unga yrkesverksamma. Som god moral räknas bl.a. att hantera de anställda bra, och att företaget har goda arbetsförhållanden. 20 procent av högskolestudenterna anser att socialt ansvarstagande är viktigast vid valet av framtida arbetsgivare. Av undersökningen framgår att det finns nationella skillnader. En slutsats i rapporten är att ungdomar i dag i större utsträckning än tidigare vill jobba på ett företag som står för samma eller liknande värderingar som man har själv och man vill vara stolt över sin arbetsgivare

Vidare konstateras det att god etik, moral och socialt ansvarstagande hos företag värderas över lag högre bland kvinnor än bland män, både bland studenter och unga yrkesverksamma, och värderas ungefär lika högt bland ekonomer, teknologer och data/it-folk. Ett förhållande som antas påverka situationen är att numera finns CSR

---

<sup>2</sup> Globalt ansvar 2007

<sup>3</sup> Corporate Social Responsibility – Hur kommer det att utvecklas i framtiden? En uppsats av Kevin Ong och Fabian Skog, Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet.

<sup>4</sup> Universum är ett internationellt företag som bl.a. gör enkätundersökningar med högskolestuderande och yrkesverksamma och arbetar som konsulter inom Arbetsgivarvarumärken (Employer Branding) (se avsnitt 4.4)

som akademiskt ämne på en mängd universitet och högskolor i Sverige.

En hel del såväl svensk som internationell ekonomisk forskning har tittat på betydelsen av CSR-arbete för lönsamhet och värdeskapande<sup>5</sup>. Forskningen har därvid tittat på kapitalplaceringarnas beteenden och undersökt olika aktiefonders, bl.a. s.k. etiska fonders avkastning och värdering. En ansvarsfull och hållbar kapitalförvaltning har växt fram, benämnd Socially Responsible Investments (SRI). Den tar sikte på mer långsiktiga effekter av företagets agerande med fokus på miljömässiga, sociala och etiska aspekter. Principer för sådana investeringar (PRI) har utvecklats främst inom FN. Särskilda finansanalytiker, s.k. etikanalytiker, betygsätter företag utifrån miljömässiga och sociala kriterier i enlighet med olika ratingsystem.

Motiven för företagen är ofta påverkan på företagets goodwill, som kan ge fördelar i form av lägre kapitalkostnader, bättre efterfrågan på varumarknaden och en konkurrensfördel om arbetskraft. Dessa fördelar kan komma olika vägar och enligt ekonomisk teori från kapitalmarknaden, varumarknaden och faktormarknaden. Det kan också uttryckas som att ett ökat samhällsansvar kan leda till ett ökat förtroende för verksamheten, vilket i sin tur kan skapa mervärde för företaget och dess intressenter.

I en studie 2003<sup>6</sup> har 52 tidigare genomförda studier om sambandet mellan CSR och lönsamhet sammanställts och analyserats. Slutsatsen är att bra CSR-prestanda är positivt associerat med bra finansiell prestanda, även om styrkan i sambandet kan variera beroende på bransch och kontext. Företagen som aktivt integrerar CSR i sin verksamhet och företagets värdegrund skaffar sig konkurrensfördelar som minskar riskerna och ger ett ekonomiskt mervärde.

Vikten av att kommunicera CSR-arbetet och den uppförandekod (codes of conduct) som företagen förutsätts anta har också diskuterats. CSR är frivilligt och det finns i princip inga lagstadgade krav på redovisning av CSR-arbetet, förutom att viss ickefinansiell information om miljö och personal ska lämnas i förvaltningsbeskrivelsen i den mån detta behövs för att förstå verksamhetens finansiella utveckling. Många av de företag som bedriver ett organiserat CSR-arbete har emellertid infört s.k. hållbarhetsredovis-

---

<sup>5</sup> CSR – från risk till värde, Öhrlings PricewaterhouseCoopers, 2008

<sup>6</sup> Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis, Tidskriften Organization Studies, 2003.

ningar. För dessa finns riktlinjer, ”Sustainability Reporting Guidelines” utgivna av organisationen Global Reporting Initiative (GRI). Redovisningen sker antingen i årsredovisningen eller i separata dokument. En särskild fråga som diskuteras är om redovisningen ska granskas av någon utomstående. Detta görs i flera fall. Nästan 1 000 företag och andra organisationer i över 60 länder använder sig av redovisning enligt GRI<sup>7</sup>. Redovisningen kan rankas på en skala från C till A+.

Följande är ett exempel på uppställning av dokument inom ramen för CSR:

- Uppförandekod Leverantörer
- Etiska riktlinjer
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Jämställdhetspolicy

I den angivna arbetsmiljöpolicyen anges ett övergripande mål för arbetsmiljöarbetet, ett mål för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt ansvarsfördelning.

Ett annat exempel på dokument och redovisning kan hämtas från ett stort internationellt företag:

- Årsredovisning som inkluderar hållbarhetsrapport
- Hållbarhetsrapport, som bl.a. innehåller GRI Compliance Index
- Reultatrapport, redovisning av indikatorer
- Sammanfattande redovisning av prestanda bl.a. avseende sociala och miljörelaterade indikatorer
- Affärskod, riktlinjer avseende affärsetik samt sociala och miljörelaterade aspekter
- Miljöpolicy

---

<sup>7</sup> Corporate Social Responsibility – Hur kommer det att utvecklas i framtiden? En uppsats av Kevin Ong och Fabian Skog, Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet.



I skriften CSR – från risk till värde anges som krav på information och systemet för att skapa värde att företaget

- integrerar sociala, miljömässiga och ekonomiska frågor i affärsmodellen, beslutsprocesserna, bolagsstyrningen och affärsledningen,
- säkerställer att affärsstrategin och affärsutvecklingen är i linje med krav på hållbar utveckling och att denna hållbara utveckling genomsyrar den operativa verksamheten,
- skapar incitament för resultatansvariga chefer att identifiera strategiska möjligheter och risker och ger dem förutsättningar att arbeta med de långsiktiga värdepåverkande utvecklingsfrågorna och
- redovisar resultaten.

I arbetet med CSR och kraven på leverantörer har ett nytt arbetsätt börjat tillämpas av många företag som verkar i mindre utvecklade länder t.ex. Kina<sup>8</sup> där leverantörerna ibland lämnar oriktiga uppgifter om arbetsförhållandena för att få och behålla kontrakt. I stället för att enbart arbeta för att hitta sådana leverantörer som sägs upp så försöker företagen att i stället bygga upp ett förtroende och en öppenhet. I stället för att säga upp de leverantörer som inte uppfyller kraven är inriktningen att inleda en dialog och försöka stödja dem att successivt och på ett planerat sätt göra detta. Därigenom kan öppenheten om de faktiska förhållandena öka och en utveckling ske på sikt.

### ISO-standard om socialt ansvarstagande

I januari 2005 påbörjades inom ISO (International Standards Organisation) ett arbete som syftar till att skapa en global standard innehållande riktlinjer för hur arbetet med socialt ansvarstagande ska bedrivas. Standardens namn ska vara Vägledning för Socialt ansvarstagande och dess beteckning ISO 26000. Ett standardförslag är nu ute för omröstning i de drygt 80 deltagande länderna. Avsikten är att standarden ska antas år 2010.

---

<sup>8</sup> Nyhetsflash om Svenska företags ansvar i Kina av Oscar Berger, arbetsmarknadsråd i Peking, 12 augusti 2009

Begreppet Socialt ansvarstagande (Social responsibility) motsvarar CSR men har valts för att ange att ansvaret inte bara berör företag utan alla typer av organisationer.

I standardförslaget definieras socialt ansvarstagande som

/---/en organisations ansvar för effekterna som dess beslut och aktiviteter har på samhället och miljön så att dessa, genom ett öppet och etiskt uppträdande leder till hållbar utveckling, hälsa och samhällets välfärd, tar hänsyn till intressenternas förväntningar, följer gällande lagstiftning och är i överensstämmelse med internationella uppförandenormer samt genomsyrar organisationen och praktiseras i dess relationer.

Avsikten med ISO-standarden är framförallt

- att underlätta för företag och organisationer att organisera och styra sitt sociala ansvarstagande,
- att bidra till att förbättra arbets- och livsvillkor för människor och
- att ge bättre möjlighet att jämföra olika organisationers arbete med socialt ansvarstagande.

Den svenska standardiseringsorganisationen SIS<sup>9</sup> och den brasilianska ABNT leder tillsammans det globala projektet med att ta fram den nya standarden. Standardförslaget har följande innehåll:

1. Omfattning
2. Termer och definitioner
3. Förståelse för socialt ansvarstagande
4. Principer för socialt ansvarstagande
5. Arbeta med socialt ansvarstagande och intressentdialog
6. Vägledning om kärnområden för socialt ansvarstagande
7. Vägledning för att införa socialt ansvarstagande i verksamheten

I en bilaga anges exempel på initiativ och verktyg för socialt ansvarstagande.

Standardförslaget omfattar sju kärnområden med vardera mellan tre och åtta underområden. Kärnområdena är: Organisationsstyrning, mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö, rättvisa affärs-

---

<sup>9</sup> Ytterligare information om standardförslaget och arbetet med detta finns på [www.sis.se](http://www.sis.se); sök på socialt ansvarstagande.

metoder, konsumentfrågor, engagemang i och utveckling av regionen. Ett underområde under Arbetsrätt är arbetsmiljö.

### 3.4 Arbetsgivarvarumärken

Begreppet Arbetsgivarvarumärke (Employer Branding) har utvecklats sedan mitten av 90-talet<sup>10</sup>. Det handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare för den befintliga och framförallt den framtida potentiella personalen, de som verksamheten behöver rekrytera. Det har utvecklats strategier och metoder för att bygga, vidmakthålla och marknadsföra ett attraktivt varumärke som arbetsgivare. Ett medvetet användande av ett utvecklat arbetsgivarvarumärke är vanligast inom kunskapsintensiva verksamheter där det finns ett stort behov av kvalificerad arbetskraft. Det handlar om att konkurrera om att rekrytera talangfull och skicklig personal och att få dem att vilja stanna kvar i organisationen.

Samtidigt skulle det kunna hävdas att alla arbetsgivare förmodligen kan sägas ha ett ofrivilligt arbetsgivarvarumärke, dvs. att det finns en uppfattning hos de anställda och allmänheten inklusive potentiella anställda om hur bra eller dålig arbetsgivare en viss verksamhet är i förhållande till andra verksamheter.

Ett verktyg som används när varumärket ska byggas är enkätundersökningar riktade mot den befintliga personalen och högskolestuderande. Även undersökningar riktade mot personal som har slutat i verksamheten används. Den befintliga personalens syn på företaget och den bild som den kan förmedla utåt är viktiga för varumärkesskapandet. Undersökningarna används sedan för att skapa den image som verksamheten vill kommunicera utåt men även inåt i organisationen. I den teori som utvecklats omkring strategier för arbetsgivarvarumärken används begreppet Employer Value Proposition (EVP) för själva varumärkesskapandet. I det fortsatta arbetet tas sedan fram en kommunikationsplan och kommunikationsmaterial att spridas i marknadsföringen och rekryteringsförfarandet. Strategin anges översiktligt att bestå av områdena förståelse, positionering, kommunikation samt skötsel och utveckling av arbetsgivarvarumärket. Det vi nyss har beskrivit

---

<sup>10</sup> De engelska forskarna Ambler och Barrow räknas som skaparna av begreppet arbetsgivarvarumärke, (employer brand) i en studie 1996. Deras definition av begreppet är "the package of functional, economic and psychological benefits provided by employment, and identified with the employing company." (Ambler och Barrow 1996, s.187).

närmligen CSR-arbetet (avsnitt 3.3) kan vara en del i att skapa ett bra arbetsgivarvarumärke.

Det finns även ekonomiska resonemang kopplade till varumärkesstrategin. Företag anses ha möjlighet att skaffa sig liknande fördelar av att skapa ett starkt arbetsgivarvarumärke som av att ha konkurrenskraftiga produktvarumärken. Det finns i teorin fyra klassiska effekter som ett starkt varumärke för med sig: Det minskar anskaffningskostnaderna för nya kunder, det skapar starka relationer mellan kunder och producenten, det ökar lojaliteten hos kunderna och konsumenter är beredda att betala mer för ett starkt varumärke.

Liknande resonemang har ansetts kunna föras när det gäller ett starkt arbetsgivarvarumärke. För det första kan rekryteringskostnaderna minskas på grund av att efterfrågad arbetskraft söker sig till företaget och det därmed är lätt att få kvalificerade sökanden. Dessutom kan det skapas bra relationer mellan arbetsgivaren och de anställda, vilket i sin tur naturligt leder till att anställda stannar längre i företaget. En effekt har ansetts vara att företag med starka arbetsgivarvarumärken kan attrahera eftertraktad och skicklig personal men samtidigt betala mindre för dem i form av lön än annars.

Ibland har arbetsgivarvarumärken beskrivits som ett löfte till arbetsmarknaden. Förmodligen är det ett relativt långsiktigt och tålmodigt arbete att skapa ett gott arbetsgivarvarumärke som den ideala arbetsgivaren. Det förtroende för och identifiering till varumärket som skapar varumärkeskapitalet kan förmodligen dock mycket snabbt raderas om ”löftet” inte hålls.

### **Den bästa arbetsgivaren – ranking av företag och andra verksamheter**

Arbetsgivarvarumärken används ibland till att jämföra olika verksamheter och baserat på jämförelsen rangordna och lista verksamheterna. Detta kan förstärka incitamenten i varumärkesstrategin.

Ranking av företag sker dessutom i olika tidskrifter, exempelvis i den amerikanska tidskriften Fortune. Där publiceras en lista på de 100 bästa amerikanska företagen att arbeta för (se <http://money.cnn.com/magazines/fortune/bestcompanies>). Även i Sverige genomförs jämförelser av arbetsgivare. Ett exempel är det s.k. Stora

arbetsmiljöpriset, som tidskriften Du&Jobbet och Arbetsmiljöforum delar ut varje år.

### 3.5 Ekonomiska drivkrafter/styrmedel

#### Försäkringssystem

I Sverige och övriga nordiska länder är arbetsskadeförsäkringarna allmänna och obligatoriska försäkringar där avgifterna till försäkringen inte är beroende av utfallet, dvs. hur många och allvarliga skador som har inträffat och lett till utbetalning av ersättning (flat rate systems). I många andra länder är arbetsskadeförsäkringssystemen baserade på differentierade avgifter som är differentierade med hänsyn till bl.a. inträffade skadefall. Försäkringspremierna i sådana system fungerar som ekonomiska drivkrafter; dvs. incitament för att förhindra att arbetsskador inträffar.

Vi har i en konferens i Wien och framförallt vid vårt besök i Kanada tagit del av försäkringssystem med differentierade avgifter/premier.

Det är på sin plats att här påpeka att vi valt att redovisa försäkringssystem med differentierade avgifter även om vi inte har till uppgift att överväga och föreslå förändringar i det svenska arbetsskadeförsäkringssystemet. Sådana försäkringssystem är emellertid globalt sett viktiga marknadsorienterade och ekonomiska styrmedel på arbetsmiljöområdet.

I Kanada besökte vi såväl Toronto i provinsen Ontario som Vancouver i provinsen British Columbia.

I Toronto besökte vi *Ministry of Labour (MOL)* som bl.a. utövar tillsyn över Ontarios arbetsmiljölågstiftning (*Occupational Health & Safety Act, OSHA*) samt *Workplace Safety & Insurance Board of Ontario (WSIB)* som administrerar och utövar tillsyn över Ontarios arbetsskadelågstiftning (*Workplace safety & Insurance Act*).

I British Columbia besökte vi *Workers Compensation Board of British Columbia (Work Safe BC)* som administrerar och utövar tillsyn över såväl British Columbias arbetsmiljölågstiftning (*Occupational Health and Safety Regulation, OHS Regulation*) som provinsens arbetsskadelågstiftning (*Workers Compensation Act*).

I bägge provinserna finns det ett starkt samband mellan tillsynen av arbetsmiljölågstiftningen och tillsynen och administratio-

nen av arbetsskadestiftningen. WSIB i Ontario har inom ramen för sitt uppdrag att övervaka arbetsskadestiftningen även till uppgift att verka för att arbetsskador förebyggs. Detta inbegriper då att även titta på arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. Det här innebär ett visst överlapp i förhållande till MOL:s uppgifter. Det i sin tur medför ett behov av samarbete mellan dessa två myndigheter men också med de frivilliga arbetsmiljöorganisationer som är aktiva på arbetsmiljöområdet (Health and Safety Associations). Samarbetet bygger bl.a. på en s.k. "Firm Selection Model" som anger hur arbetsplatser och frågor ska fördelas mellan dessa tre aktörer. Modellen bygger på en uppdelning av arbetsplatserna i fyra risknivåer, där de med högst risk tilldelas MOL och de övriga WSIB och arbetsmiljöorganisationerna.

En fördel med ett så intimt samarbete, och i Work Safe BC:s fall samordning inom en myndighet, är att uppgifter från administrationen och tillsynen av arbetsskadeförsäkringen kan användas i tillsynen av arbetsmiljölagstiftningen. Tillsynen av arbetsmiljölagstiftningen finansieras dessutom av avgifterna till arbetsskadeförsäkringen. Även forskningen finansieras av dessa avgifter.

Arbetsmiljölagstiftningen, som alltså är delstatlig, är uppbyggd på liknande sätt som vår lagstiftning och efter liknande principer. Arbetsmiljöansvaret är baserat på "Internal Responsibility System (IRS)" som i stort sett motsvarar principerna bakom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Federal lagstiftning finns för gruvor, banker och post, flyg, tåg och andra interprovinsiella och internationella transporter samt telefonbolag, TV och radio. I övrigt är alltså lagstiftning och tillsyn delstatlig.

Tillsynen utförs vid inspektioner och förelägganden ("orders") utfärdas regelmässigt omgående vid upptäckta brister. Överträdelser av lagstiftningen och dessa orders leder regelmässigt till sanktioner. I Ontario utförs ca. 100 000 inspektioner som i sin tur leder till drygt 1 000 domar och totalt drygt 12 miljoner Kanadadollar (CAD), dvs. drygt 80 miljoner kronor i böter per år.

Som redan har nämnts finns det i arbetsskadestiftningen inbyggt ekonomiska incitament för förebyggande insatser.

Premierna i de kanadensiska arbetsskadesystemen bestäms i princip på följande sätt:

- Gruppstillhörighet ("Premium or Industry Rate Groups"). Verksamheten placeras in en viss avgiftsgrupp beroende på bransch m.m.
- Verksamhetens egna prestationer och utfall ("Experience Rating") kan minska eller öka premieandelen i förhållande till den "basic premium rate" som gäller för gruppen eller eventuellt flytta verksamheten till en annan "rate group"
- Bättre resultat än förväntat kan i vissa fall leda till "återbäring" (rebate) av betalda premier.

En exempel på premieandel ("premium rate") är hämtat från olje- och gasutvinningssektorn där premieandelen i gruppen är 3,25 CAD/100 CAD i lönesumma, dvs. 3,25 procent av lönesumman. Ett angivet exempel med 6 miljoner CAD (40,5 miljoner kronor) i lönesumma ger 195 000 CAD i premier, dvs. drygt 1,3 miljoner kronor. Denna andel och därmed premien kan minskas om resultatet i form av inträffade arbetsskador kan minskas i hela gruppen eller om företaget kan visa egna förbättringar. Inom ramen för ett särskilt program för småföretag ("Merit Adjusted Premium (MAP) Plan for Small Business") kan en premiereducering på 10 procent ske om under en treårsperiod ingen ersättningsgill skada anmäls. I det motsatta fallet med en kraftig ökning av arbetsskador med en kostnad över en viss nivå kan premierna ökas med upp till 50 procent.

Omfattningen av verksamheten i Ontario kan illustreras av att det är ca. 300 000 yrkanden om ersättning varje år och en utbetalning från försäkringen med ca. 4 miljarder CAD (ca. 25 miljarder kronor).

Som framgår är premierna dels kollektivt bestämda (beroende av bransch etc.), dels individuellt bestämda genom system med "experience rating" etc. Det finns därför såväl ett intresse av hur hela gruppen presterar som ett individuellt incitament. Flera program och samarbetsformer finns som understödjer såväl det gemensamma som det individuella intresset.

Work Safe BC har nyligen inrättat ett "Partner Program" som innehåller en möjlighet till certifiering "Certificate of Recognition (COR)" där certifieringen ger en återbäring ("rebate") på upp till 15 procent av betalda premier. I Ontario övervägs för närvarande att införa en liknande modell.

I såväl Ontario som British Columbia finns det olika incitamentsprogram, ofta av karaktären ”Partner Programs” för olika slag av företag, stora eller små. Ett sådant program i Ontario är ”Safety Groups Program” med deltagande av för närvarande ca. 4 000 företag. Programmet är ett frivilligt program där företrädare för både stora och små företag träffas för utbyte av erfarenheter och arbetssätt och där företag kan åta sig mentorskap för andra företag.

Genomgående tycks kostnadskalkyler och kostnadsberäkningar vara viktiga redskap i kanadensiska företag. Vi redovisar i nästa delavsnitt det exempel på en kostnadskalkyl som utvecklats inom Work Safe BC. Vi redovisar där också det kalkylverktyg som nyligen har tagits fram i Sverige av Prevent.

Vi har i detta delavsnitt beskrivit de ekonomiska incitament som ligger i försäkringssystem med differentierade avgifter. I avsnitt 5.5 i tankeramen diskuteras också vissa aspekter på ekonomiska incitament. Som vi redovisar på flera ställen i betänkandet, bl.a. när det gäller beskrivningen av olika marknadsorienterade styrmedel, t.ex. i fråga om Arbetsgivarvarumärken, Socialt ansvarstagande och Redovisningssystem, finns det ofta ett mått av ekonomiska incitament kopplat till marknadsorienterade styrmedel.

### **Kostnadskalkyler m.m.**

Verktyg för att beräkna kostnader för arbetsskador, särskilt arbetsolycksfall, har tagits fram i olika sammanhang. *Inom Work Safe BC i Vancouver, British Columbia, Canada* (se föregående delavsnitt) har det utvecklats en ”*Cost/Safety calculator*” som är särskilt inriktad på mindre företag (se [www2.worksafebc.com/Safety/Home.asp](http://www2.worksafebc.com/Safety/Home.asp)).

Kostnadskalkylverktyget är ett dataprogram med ett formulär som har utvecklats för att beräkna olika kostnader som hänger ihop med ett arbetsolycksfall. Dessa kostnader är:

- Kostnader i samband med själva olyckan (Incident costs)
- Kostnader i samband med utredningen av olyckan (Investigation costs)
- Kostnader för materiella skador i samband med olyckan (Damage costs)



- Kostnader i samband med att rekrytera en temporär eller permanent ersättare för den skadade arbetstagaren (Replacement costs)
- Kostnader som hänger samman med produktionsbortfall (Productivity Costs)

Avsikten är att samtliga kostnader som på något sätt påverkas av skadefallet ska komma med. I kostnadskalkylen beräknas avslutningsvis bl.a. hur lång tid det tar för företaget i fråga att tjäna in de beräknade kostnaderna med hänsyn till intjäningsförmågan i form av omsättning och vinstmarginal.

I Sverige har partsorganet *Prevent* (se [www.prevent.se](http://www.prevent.se)) nyligen tagit fram ett verktyg (benämnt *LönSAM*), för att göra beräkningar på planerade investeringar i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En funktion är att beräkna värdet av personalinvesteringar, såsom minskad sjukfrånvaro eller nyrekryteringar.

### 3.6 Redovisningssystem

#### Allmänt om redovisningssystem

I direktiven till utredningen har berörts användningen av olika redovisningssystem som kan användas för att bl.a. visa sambandet mellan arbetsmiljö och verksamheternas resultat. Personalekonomiska redovisningar nämns liksom de s.k. hälsoboksluten, dvs. den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron i årsredovisningarna.

Som anges i direktiven har de här frågorna belysts i tankeramen, dvs. promemorian Ds 2008:16. Där har bl.a. angivits följande (s. 139):

Ett annat alternativ är att kräva eller främja att de ekonomiska konsekvenserna av arbetsmiljön, såväl fördelar/nyttan som kostnaderna, synlig- eller tydliggörs utåt och internt i verksamheten. I dag finns lagstadgade krav på en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna hos företag och förvaltningar (ofta kallade hälsobokslut), men däremot inga krav på en arbetsmiljöredovisning eller en personalekonomisk redovisning.

Olika modeller och metoder finns utformade för att redovisa personalförhållanden i form av olika nyckeltal m.m. Det finns anledning att fundera över hur användbara modeller och metoder kan tas fram och hur de kan ges en bred spridning.

Frågor om personalekonomisk redovisning behandlades av Arbetsmiljökommisionen i dess betänkande *Arbete och hälsa* (SOU 1990:49). En arbetsgrupp tillsattes därefter med uppgift att utarbeta ett förslag till lagstiftning om personalekonomisk redovisning. Förslaget till en lag om personalekonomisk redovisning genomfördes dock inte.

Krav på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro infördes som en del i strategin för ökad hälsa i arbetslivet i samband med den ökade sjukfrånvaron i slutet av 90-talet och början av 2000-talet (se proposition 2002/03:6). Krav på s.k. hälsobokslut var en punkt i den dåvarande regeringens s.k. 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet.

Redovisningskravet innebär en skyldighet för privata arbetsgivare, kommuner och landsting samt staten att lämna uppgifter om anställdas sjukfrånvaro i årsredovisningen. På detta sätt blev det möjligt för myndigheter, anställda och andra intressenter att ta del av uppgifterna. Syftet med en sådan redovisning var bl.a. att öka medvetenheten om sjukfrånvarons fördelning på olika verksamheter samt att påverka arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron. Arbetsgivare med högst tio anställda omfattas inte av uppgiftsskyldigheten.

Uppgifter skall lämnas om den totala sjukfrånvaron, sjukfrånvaron hos kvinnor respektive män samt hos anställda i åldersintervallerna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre. Därutöver ska även den andel av sjukfrånvaron som avser långtidssjukfrånvaro, dvs. sjukfrånvaro som varat i 60 dagar eller mer, anges.

Bestämmelser om detta infördes i årsredovisningslagen (1995:1554), lagen (1995:1559) om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag, lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag samt i lagen (1997:614) om kommunal redovisning. För den statliga sektorn fördes bestämmelser in i förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag.

Bakgrunden till förslaget är följande.

De privata arbetsgivarnas skyldighet att lämna årsredovisning regleras i 6 kap. 1 § bokföringslagen. Av bestämmelsen följer bl.a. att samtliga aktiebolag, ekonomiska föreningar och handelsbolag i vilka en eller flera delägare är juridiska personer är skyldiga att avsluta sin redovisning med en årsredovisning. Undantagna är vissa mindre företag, bl.a. sådana som drivs i annan associationsform eller som enskild firma. De närmare bestämmelserna om årsredo-

visningens innehåll och form regleras i årsredovisningslagen (ÅRL), lagen om årsredovisning i kreditinstitut och värdepappersbolag samt lagen om årsredovisning i försäkringsföretag. En årsredovisning består av en balansräkning, en resultaträkning, noter, en förvaltningsberättelse och i vissa fall en finansieringsanalys. Balansräkningen, resultaträkningen och noterna skall upprättas som en helhet. De ska ge en rättvisande bild av företagets ställning och resultat. Det ska lämnas tilläggsupplysningar om det behövs för att en rättvisande bild ska ges.

Även primärkommuner, landstingskommuner och kommunalförbund är skyldiga att upprätta årsredovisning. Denna skyldighet följer av 8 kap. 16 § kommunallagen (1991:900). Regler för årsredovisningen finns i lagen om kommunal redovisning.

Statliga myndigheters skyldighet att upprätta årsredovisning regleras i förordningen om årsredovisning och budgetunderlag. Årsredovisningen skall bestå av en resultatredovisning, en resultaträkning, en balansräkning, en anslagsredovisning, en finansieringsanalys samt noter.

I propositionen (sid. 19) anges de intressen som en redovisning av sjukfrånvaron skulle kunna möta. Det handlar följaktligen om en redovisning såväl utåt mot externa intressenter som inåt i verksamheten.

*Ägare till företag, borgenärer, leverantörer, staten eller kommunens medborgare och andra externa intressenter* har ett intresse av att få information om sjukfrånvarons omfattning. En hög sjukfrånvaro innebär som redan nämnts stora direkta och indirekta kostnader. Särskilt i verksamheter i tjänstesektorn eller i s.k. kunskapsföretag kan information som är relaterad till personalen vara av särskilt intresse vid bedömningen av den ekonomiska ställningen samt av utvecklingsmöjligheterna i en verksamhet. Förekomsten av sjukfrånvaro bland personalen kan sägas vara en aspekt på hur företagsledningen förvaltar företagets resurser. En hög sjukfrånvaro kan vara ett tecken på att verksamheten inte bedrivs på ett effektivt sätt.

För *de anställda och för de fackliga organisationerna* kan uppgifterna utgöra ett underlag för bedömning av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta stöds inte minst av att samtliga arbetstagarorganisationer som svarat på remissen tillstyrker arbetsgruppens förslag om en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro. Den som överväger att ta anställning har också ett intresse av att få uppgifter om sjukfrånvaron på den aktuella arbetsplatsen eftersom dessa uppgifter kan ge en indikation på arbetsförhållandena.

*Staten* har intresse av att följa utvecklingen av sjukfrånvaron och den sammanlagda direkta samhälleliga kostnaden för denna. Detta är särskilt viktigt mot bakgrund av den utveckling av sjukfrånvaron som

redovisats i avsnitt 4.1. Om uppgifter om sjukfrånvaro lämnas i årsredovisningarna skulle de vid sidan av nämnda intresse av ökad uppmärksamhet kunna utgöra ett underlag för Arbetsmiljöverket vid dess prioritering av tillsynsinsatserna, något som verket också framhållit som positivt i sitt remissyttrande över promemorian. Regeringen anser att verket genom förslaget även får ett bättre underlag för sin tillsyn av arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete.”

Krav på att företagen i sin årsredovisning ska redovisa sjukfrånvaro kan klassificeras som ett marknadsorienterat styrmedel, i och med att informationen riktar sig till och kan få betydelse för leverantörer, arbetssökande och andra marknadsaktörer. Inget hindrar att verksamheten särskilt i den interna redovisningen utvecklar informationen om sjukfrånvaron och de sammanhängande personalförhållandena. Många verksamheter har också mer utvecklade personalekonomisk redovisning. I boken Hälsobokslut – modell utifrån arbetsplatsens behov<sup>11</sup> redovisas tankar om ett mer utvecklat hälsobokslut.

Utredningen om enklare redovisning har i ett delbetänkande Enklare redovisning (SOU 2008:67) föreslagit att den angivna skyldigheten att upprätta en redovisning av sjukfrånvaron ska tas bort.

Följande är det huvudsakliga skälet för förslaget (delbetänkandet sid. 118–119).

Bestämmelsen om uppgifter om sjukfrånvaro i 18 a § saknar motsvarighet i EG-direktiven. Av förarbetena till bestämmelsen framgår bl.a. följande (prop. 2002/03:6, s. 19). En hög sjukfrånvaro innebär stora direkta och indirekta kostnader. Särskilt i verksamheter i tjänstesektorn eller i s.k. kunskapsföretag kan information som är relaterad till personalen vara av särskilt intresse vid bedömningen av den ekonomiska ställningen samt av utvecklingsmöjligheterna i en verksamhet. En hög sjukfrånvaro kan vara ett tecken på att verksamheten inte bedrivs på ett effektivt sätt. Även internt inom en verksamhet bör en redovisning av sjukfrånvaro – som en del av en intern redovisning eller en extern sådan – också leda till ökade insikter hos arbetsgivarna om arbetsmiljöns betydelse för de anställdas hälsa.

Av förarbetena framgår alltså att bestämmelserna om uppgift om sjukfrånvaro delvis motiverades av de externa intressenternas informationsbehov. Vi ifrågasätter denna ståndpunkt av följande skäl. För det första behöver höga, eller för den delen låga, ohälsotal inte alls ha med företagsledningens förmåga att driva verksamheten att göra. Ohälsa

---

<sup>11</sup> Thomas Aronsson och Claes Malmquist, Hälsobokslut – en modell utifrån arbetsplatsens behov, Metodicum AB, 2003

hos en enskild har många gånger sin grund i helt andra omständigheter än arbetet. Att en investerare skulle betrakta just uppgifter om sjukfrånvaro bland personalen som en betydelsefull indikator på företagets intjäningsförmåga och framtida utvecklingsmöjligheter tror vi inte på. Till detta kommer att den redovisningshandling som tilldrar sig investerarnas intresse är koncernredovisningen och i den handlingen finns inget krav på uppgift om sjukfrånvaro (jfr 7 kap. 14 och 32 §§). Såvitt kan utläsas av motiven till bestämmelserna var ett syfte med dem att öka företagets intresse för arbetsmiljöfrågor. Det får förmodas att avsikten härmed var att på så sätt förmå företagen att mer aktivt arbeta med dessa frågor och att, vid behov, vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Vi är emellertid övertygade om att framför allt mindre företag oftast har en mycket god uppfattning om hälsotillståndet bland de anställda och att företagen i allmänhet vidtar adekvata åtgärder för att komma tillräta med eventuella hälsoproblem. Inte minst ekonomiska skäl talar för denna slutsats eftersom arbetsgivarna svarar för den anställdes sjukersättning under de första fjorton dagarna i sjukperioden i form av sjuklön (7 § lagen [1991:1047] om sjuklön) och först därefter betalar Försäkringskassan ut sjukpenning. Företagens omsorg om personalen tror vi inte påverkas av att de offentligt måste redovisa sjukfrånvaron. Men framför allt anser vi att denna typ av information, som alltså avkrävs företagen i syfte att påverka deras beteende, inte hör hemma i en årsredovisning. Slutligen kan det konstateras att bestämmelserna om uppgift om sjukfrånvaro i den praktiska tillämpningen visat sig utomordentligt svåra att få något grepp om och att omsätta till vettig information vilket ytterligare talar för att de bör upphävas.

Vi ifrågasätter den citerade utredningens uppfattning om att sjukfrånvaron inte säger särskilt mycket om företagsledningens förmåga att driva verksamheten. Även om ohälsa hos en enskild individ många gånger har sin grund i helt andra omständigheter än arbetet har höga totala sjuktal inom en verksamhet ofta samband med förhållanden i arbetet. Vi vill här bl.a. hänvisa till de uppskattningar som gjordes i promemorian Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv (Ds 2001:28) om huruvida och i vilken utsträckning sjukskrivningar är arbetsrelaterade. Flera uppgifter indikerade att åtminstone hälften av långtidssjukfrånvaron var att betrakta som arbetsrelaterad (se sid. 182–184 samt 206–207). Arbetsgivarna har också kostnader för sjukfrånvaron även efter sjuklöneperiodens utgång. Enligt vår uppfattning är det uppenbart att sjukfrånvaron innebär höga kostnader och dessutom hinder mot en effektiv verksamhet och att den därför är en betydelsefull indikator på företagets intjäningsförmåga och framtida utvecklingsmöjligheter.

Enligt vår uppfattning vore det olyckligt om kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna togs bort. Det som sägs av utredningen om enklare redovisning talar möjligen i stället för att redovisningen av ohälsan och hälsan utvecklas. I kapitel 4 utvecklas vår bedömning i denna del.

### **Sociala eller socioekonomiska bokslut**

Vid utredningens sammanträden med experterna och referensgruppen har diskuterats sociala eller socioekonomiska bokslut, som används i s.k. sociala företag, dvs. företag som sysselsätter människor som befinner sig i utanförskap av något slag. Vi väljer här att redovisa kort om dessa även om de inte i en mer strikt mening kan anses vara marknadsorienterade styrmedel. Huvudsyftet med det sociala bokslutet, som vi uppfattar det, är att visa på den samhälls-ekonomiska vinsten eller rättare sagt de minskade kostnader för samhället som det innebär att dessa personer är sysselsatta i sociala företag, även om det är med olika samhällsstöd. Syftet kan därigenom vara snarlikt syftet med ett marknadsorienterat styrmedel eftersom det avses påverka externa intressenter och aktörer.

Det socioekonomiska bokslutet bygger på att det företags-ekonomiska bokslutet kompletteras med ett samhällsekonomiskt perspektiv. Syftet med detta är att internalisera relevanta delar av det sociala företagets externa effekter. Bokslutet består av tre olika delar; en resultaträkning, en nyckeltalsanalys och en investeringsanalys.

Redogörelse för sociala företag och sociala eller socioekonomiska bokslut finns bl.a. i rapporterna Bättre & Billigare, Socio-Ekonomiskt Bokslut för de sociala arbetskooperativen KOS och BRIGGEN av Ingvar Nilsson & Anders Wadeskog (2007-06-15), Det sociala företaget och samhället, Socioekonomiska bokslut för Vägen ut! Kooperativen och Basta Arbetskooperativ, av samma författare, utgiven av Nutek och NTG Socialt företagande (2006) samt en sammanfattande rapport Ur samhällets perspektiv En introduktion till Socioekonomiska bokslut.

## 3.7 Upphandling

### Allmänt om upphandling

Upphandling handlar om ett förfarande för att införskaffa en vara eller tjänst i en verksamhet, vilket oftast handlar om en upphandling i konkurrens som i sin tur innebär en inbjudan från den upphandlande verksamheten till leverantörer på marknaden att lämna anbud. Upphandling kan ske mellan privata företag eller i offentlig verksamhet där en myndighet eller annat offentligt styrt organ upphandlar för det allmännas räkning. I det senare fallet är det fråga om offentlig upphandling för vilket särskilda regler gäller. För den privata upphandlingen finns ingen särskild sådan reglering. Där är enbart allmänna avtals- och köprättsliga regler tillämpliga.

För offentlig upphandling gäller lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU), som genomför EG-direktivet 2004/18/EG om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster, det s.k. klassiska direktivet. Direktivet behandlar upphandling inom det som brukar betecknas som den klassiska sektorn.

Utöver det angivna direktivet finns EG-direktivet 2004/17/EG om samordning av förfarandena vid upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, det s.k. försörjningsdirektivet. Det direktivet är genomfört genom lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Upphandling inom försörjningssektorerna kallas inte offentlig, eftersom även privata organ kan vara upphandlande enheter inom dessa sektorer. När man talar om offentlig upphandling görs emellertid inte alltid denna åtskillnad utan offentlig upphandling kan i dagligt tal omfatta såväl upphandling inom den klassiska sektorn som försörjningssektorerna. Huruvida en myndighet eller annat organ utgör en upphandlande myndighet bestäms inom den klassiska sektorn utifrån syftet med verksamheten. Syftet skall vara att tillgodose behov i det allmännas intresse.

Ett viktigt skäl till den relativt omfattande regleringen av offentlig upphandling är att upphandlingen ska ske i rättvis konkurrens. Upphandlande myndigheter ska behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke diskriminerande samt öppet sätt.

Från gemenskapsrättslig utgångspunkt har regleringen vid offentlig upphandling införts för att bidra till genomförandet av den gemensamma marknaden genom att företag i alla medlems-

stater skal kunna konkurrera på lika villkor om offentliga kontrakt i medlemsstaterna. Den ökade konkurrens detta medför syftar till att ge de upphandlande myndigheterna och enheterna möjlighet att ingå affärsmässigt fördelaktiga kontrakt. Av betydelse är att den offentliga upphandlingen är omfattande i pengar räknat.

Värdet av samtliga offentliga upphandlingar (inom den klassiska sektorn och försörjningssektorerna) uppgick år 2007 till 143 miljarder kronor. Värdet av offentliga upphandlingar över det s.k. tröskelvärdet inom den klassiska sektorn beräknas för samma år till 90 miljarder kronor, varav drygt 34 miljarder kronor avsåg tjänster.

I 1 kap. 9 § LOU anges principerna för offentlig upphandling vilka motsvarar generella EG-rättsliga principer. Enligt bestämmelsen ska upphandlande myndigheter behandla leverantörer på ett *likvärdigt* och *icke-diskriminerande* sätt samt genomföra upphandlingar på ett *öppet* sätt. Vidare ska principerna om *ömsesidigt erkännande* och *proportionalitet* iakttas.

Offentlig upphandling består av ett antal olika steg eller delmoment, som översiktligt skulle kunna anges på följande sätt:

- Planering och bestämmande av upphandlingens föremål och värde att jämföras med tröskelvärden under vilka LOU inte är tillämplig
- Upprätta *förfrågningsunderlag*: Vad ska upphandlas, villkor, grund för tilldelning av kontrakt och utvärderingskriterier
- Annonsering
- Anbudsprövningen
- Tilldelning av kontrakt
- Ingående av kontrakt

En väsentlig uppgift i *förfrågningsunderlaget* är *föremålet för upphandlingen*, som skall anges preciserat och begripligt. Hur föremålet för upphandlingen formuleras definierar möjligheterna att ställa upp krav i upphandlingen. I många fall krävs att underlaget innehåller noggranna och detaljerade tekniska specifikationer. I förfrågningsunderlaget kan som vi strax återkommer till även ställas krav på sociala hänsyn och miljöhänsyn.

Anbudsprövningen består av olika moment. En första sällning i form av en *lämplighetsprövning* ska göras mot *kvalifikationskriterier*



som avser om leverantören begått brott, är i konkurs eller inte betalat skatt eller fullgjort vissa liknande skyldigheter mot samhället. Enligt bestämmelser i 10 kap. LOU om uteslutning av leverantörer *ska* leverantörer uteslutas från upphandlingen vid vissa allvarliga brott och *får* uteslutas bl.a. vid vissa andra brott och vid *allvarliga fel i yrkesutövningen*. Vi återkommer i våra överväganden och förslag i avsnitt 4.3 till detta begrepp. Vidare ska en *lämplighetsprövning göras mot kvalifikationskriterier* som avser anbudsgivares ekonomiska samt tekniska och yrkesmässiga kapacitet. Slutligen ska de kvalificerade leverantörerna prövas mot utvärderingskriterierna i förfrågningsunderlaget med hänsyn till den valda utvärderingsgrunden samt eventuella *särskilda kontraktsvillkor*.

Utvärderingsgrunden eller tilldelningsgrunden ska enligt 12 kap. 1 § LOU antingen vara 1. det lägsta priset eller 2. det ekonomiskt mest fördelaktiga för den upphandlande myndigheten.

Beslut i en upphandling ska kunna prövas rättsligt. Nyligen har det i en promemoria från Finansdepartementet Nya rättsmedel m.m. på upphandlingsområdet bl.a. föreslagits ändringar i LOU och lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF) för att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2007/66/EG av den 11 december 2007 om ändring av rådets direktiv 89/665/EEG och 92/13/EEG vad gäller effektivare förfaranden för prövning av offentlig upphandling.

## Sociala hänsyn

De angivna EG-direktiven och därmed bl.a. LOU innehåller bestämmelser om integrering av *miljöhänsyn och sociala hänsyn* i upphandlingsprocessen. Sociala hänsyn kan vara arbetsmiljökrav. Sådana krav kan åtminstone ställas upp som *särskilda kontraktsvillkor*. En uttrycklig bestämmelse om detta finns i 6 kap. 13 § LOU, som anger att en upphandlande myndighet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras. De avsedda särskilda kontraktsvillkoren måste anges i förfrågningsunderlaget och i annonsen.

Möjligheterna att ta sociala hänsyn på annat sätt i offentlig upphandling tycks mer omdiskuterad (se bl.a. Upphandlingsutredningens slutbetänkande SOU 2006:28 sid. 188–193). Det kan konstateras att situationen när det gäller miljöhänsyn är klarare, möjligen på

grund av att de har en längre tradition i upphandlingssammanhang. Miljökrav anses kunna ställas upp som ett utvärderingskriterium eller som ett kvalifikationskriterium vid all slags upphandling, utöver möjligheten att ställa miljökrav som ett tillkommande kontraktsvillkor. Särskilda bestämmelser finns om miljömärken i LOU och miljöegenskaper nämns särskilt i 12 kap. 1 § om tilldelning av kontrakt etc. Det finns emellertid en rättsutveckling när det gäller sociala krav som framgår av det refererade avsnittet ur Upphandlingsutredningens slutbetänkande.

Med stöd av vad som anges i propositionen Ny lagstiftning om offentlig upphandling och upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, prop. 2006/07:128, avsnitt 10.3 Villkor för fullgörande av kontrakt och om miljöhänsyn och sociala hänsyn, kan följande sägas om möjligheterna att ställa krav på sociala hänsyn, t.ex. arbetsmiljöhänsyn, som kontraktsvillkor i offentlig upphandling.

Den upphandlande myndigheten respektive enheten kan, efter att i annonsen ha angett villkoret, ställa som krav att anbudsgivarna i sina anbud bekräftar att de åtar sig att uppfylla villkoret om de tilldelas kontraktet. De anbud där anbudsgivaren inte accepterar villkoret skall på den grunden inte antas. De särskilda kontraktsvillkoren skall vara förenliga med icke-diskrimineringsprincipen och övriga för offentlig upphandling grundläggande gemenskapsrättsliga principer, dvs. likabehandling, öppenhet, förutsebarhet, ömsesidigt erkännande och proportionalitet, samt EG-fördragets regler om den inre marknaden. Ett särskilt kontraktsvillkor skall således vara proportionellt i förhållande till kontraktet i övrigt. Villkoret kan därför endast avse den del av leverantörens verksamhet som omfattas av det som upphandlas. Ett mer svepande krav som skulle avse även andra delar av verksamheten skulle kunna ifrågasättas stå i strid med proportionalitetsprincipen, eftersom det inte har tillräcklig anknytning till det som upphandlats. Ett villkor som ställs i upphandlingskontraktet måste även vara kontrollerbart och rent faktiskt även kontrolleras av den upphandlande myndigheten eller enheten.

Tillämpningsområdet för särskilda kontraktsvillkor inom det sociala området är naturligen begränsat till köp av tjänster och bygg- och anläggningsarbeten med hänsyn till att det är fråga om villkor för uppdragets utförande. Vid varuupphandlingar kan klausuler som innebär sociala krav som påverkar organisation eller

policy för en anbudsgivare från en annan medlemsstat vara diskriminerande eller medföra ett oberättigat handelshinder (se EG-kommissionens tolkningsmeddelande den 15 oktober 2001).

Lagtexten i LOU anger dock att bestämmelsen är tillämplig även vid upphandlingar enligt 2 kap., dvs. vid varuupphandlingar, eftersom den kan komma i fråga vid blandade kontrakt som innefattar inslag av både tjänste- och varuupphandling eller bygg- och anläggningsarbete i kombination med varuupphandling. Vidare kan särskilda kontraktsvillkor tillämpas vid varuupphandlingar där varan ännu inte tillverkats, dvs. om leverantören tillverkar varan på uppdrag av den upphandlande myndigheten respektive upphandlande enheten. Myndigheten eller enheten kan t.ex. ställa det kravet att leverantören skall följa bestämmelserna i de grundläggande ILO-konventionerna om dessa inte införlivats i den nationella lagstiftningen (se beaktandesats 33 i det klassiska direktivet). I linje härmed bör krav kunna ställas på arbetsmiljön när arbete utförs inom ramen för ett upphandlingskontrakt.

Till grund för propositionen låg förslag från Upphandlingsutredningen i dess delbetänkande Nya upphandlingsregler (SOU 2005:22). Enligt tilläggsdirektiv (dir. 2005:39) till utredningen skulle den utöver de analyser som legat till grund för förslagen i delbetänkandet göra en fördjupad analys av möjligheten att införa bestämmelser som innebär att den upphandlande myndigheten eller enheten bör ställa miljökrav eller sociala krav. Förslag bl.a. i den här delen har lämnats i utredningens slutbetänkande Nya upphandlingsregler 2 (SOU 2006:28). Utredningen föreslår bl.a. att i de båda upphandlingslagarna ska införas en bestämmelse som innebär att upphandlande myndigheter/enheter *bör* ställa miljökrav och sociala krav, i den utsträckning det är påkallat med hänsyn till upphandlingens art. Här behandlas således också möjligheten att ställa miljökrav och sociala krav även i andra skeden av upphandlingen. Syftet med att införa ett sådant generellt bör-krav anges vara att markera betydelsen av att sådana krav ställs, när det är befogat. Utredningen framhåller att även om någon rättslig förpliktelse att ställa miljökrav och sociala krav inte finns kan andelen upphandlingar där sådana krav ställs öka och på så sätt bidra till att önskvärda miljömässiga och sociala mål uppnås.

Som vi delvis återkommer till i kapitel 4 kan arbetsmiljökrav även bli aktuella i andra skeden av upphandlingen, t.ex. vid utformningen av förfrågningsunderlaget, vid lämplighetsprövningen mot

kvalifikationskriterier och vid bestämmandet av utvärderingskriterier.

Av intresse i sammanhanget är även bestämmelserna i ILO-konvention (nr. 94) angående arbetsklausuler i kontrakt, däri offentlig myndighet är part som antogs av ILO:s allmänna konferens den 29 juni 1949. Samtidigt med konventionen antogs en rekommendation (nr. 84) angående arbetsklausuler i kontrakt, däri offentlig myndighet är part. Sverige har inte ratificerat konventionen. Konventionens förenlighet med EU:s upphandlingsdirektiv behandlas i Upphandlingsutredningens slutbetänkande (avsnitt 10).

Vi vill vidare peka på det förslag som Utredningen om arbetsmiljölagen lämnade i sitt slutbetänkande Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43) med anledning av ett deluppdrag som avsåg beställaransvar. Utredningen föreslår att det förs in en ny bestämmelse i 3 kap. arbetsmiljölagen om att den som inhämtar anbud på utförandet av en tjänst över ett visst kontraktsvärde ska i förfrågningsunderlaget beakta att de personer som skall utföra arbetet inte får utsättas för risker för ohälsa och olycksfall.

### 3.8 Andra marknadsorienterade styrmedel

Som vi har redovisat tidigare gör vi inte anspråk på att vår redovisning av marknadsorienterade styrmedel är uttömmande. Det finns olika verktyg och metoder t.ex. gemensam märkning av verksamheter som gjort vissa åtaganden, som utöver de vi har redovisat syftar till att lyfta fram fördelar som ofta kan få betydelse på en marknad. Vi har också i utredningen diskuterat metoder som bygger på s.k. självdeklaration av arbetsmiljön. Förhoppningsvis har vi identifierat och beskrivit de mest betydelsefulla.

## 4 Överväganden och förslag

### 4.1 Marknadsorienterade styrmedel för att förstärka arbetsmiljön som konkurrensmedel

#### Verksamhetsperspektivet

I avsnitt 2.1 har vi betonat det s.k. verksamhetsperspektivet, att arbetsmiljöfrågorna är viktiga verksamhetsfrågor. Det är en viktig utgångspunkt för våra överväganden.

Med betoning av helhetssynen på arbetsmiljöfrågorna har det blivit allt tydligare att arbetsmiljöfrågorna är strategiska verksamhetsfrågor. Kraven på ett s.k. systematiskt arbetsmiljöarbete, som innebär att arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö, bygger på att arbetsmiljöfrågorna integreras i verksamhetsstyrningen och finnas med vid strategiska beslut om verksamheten.

Detta synsätt har varit vägledande för inriktningen av arbetsmiljöpolicen och har poängterats i utredningar och översyner sedan det introducerades<sup>1</sup>. Det kan emellertid diskuteras hur väl detta har slagit i genom i praktiken.

Som vi har angivit i bl.a. kapitel 2 om de principiella utgångspunkterna för arbetsmiljöarbetet och därmed vårt arbete är vårt uppdrag att se över behovet och möjligheterna att införa styrmedel som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Detta ser vi således som den centrala uppgiften för marknadsorienterade styrmedel. Sambandet mellan arbetsmiljön och verksamheten i övrigt och dess resultat ska förtydligas. Incitamenten för att arbeta

---

<sup>1</sup> Se bl.a. Promemorian Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet (Ds 2001:28) samt Promemorian Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankesammanfattning för den framtida arbetsmiljöpolicen (Ds 2008:16)

med arbetsmiljön och förbättra den ska därmed ökas. Därigenom kan arbetsmiljöfrågorna lyftas upp och bli viktigare för alla och en var och en bra arbetsmiljö kan om de rätta marknadsförutsättningarna föreligger bli ett konkurrensmedel på olika marknader.

### **Förstärka marknadsmekanismerna**

Vi har i kapitel 3 redovisat olika marknadsorienterade styrmedel. Vi har också redovisat ekonomiska styrmedel liksom ekonomiska effekter av marknadsorienterade styrmedel där sådana effekter har studerats. Ett gemensamt drag hos dessa styrmedel är att de erbjuder sätt för företag och andra verksamheter att framförallt utåt mot en marknad visa hur t.ex. arbetsmiljöarbetet bedrivs och resultatet av detta arbete. I många fall kan dessa styrmedel också användas för att inåt i verksamheten styra upp och följa arbetet med arbetsmiljö och verksamhetsutveckling. Vår kartläggning och redovisning visar att de redovisade styrmedlen finns tillgängliga och används, men det har ofta varit svårare att kunna se omfattningen av användningen samt vilka motiven för att välja dem har varit.

Några undersökningar för att utreda vilka motiven m.m. är har vi inte genomfört och inte heller bedömt vara möjliga att genomföra på ett meningsfullt sätt under utredningsarbetets gång. Det finns siffror på hur många företag m.m. som är arbetsmiljöcertifierade och hur många som har ett CSR-arbete. Det senare är förmodligen det system som omfattas av de flesta globalt sett. Som vi redovisar i avsnitt 3.3 har det beräknats att 2005 hade 64 procent av de 250 största multinationella företagen publicerade CSR-rapporter. Enligt en annan uppgift finns det nästan 1 000 företag och andra organisationer i över 60 länder som använder sig av redovisning enligt GRI (Global Reporting Initiative). I Sverige är 18 företag medlemmar i CSR Sweden som anges som Sveriges största nätverk för CSR-företag. Arbetsmiljöcertifierade enligt AFS 2001:1 eller OHSAS 18001 är i dagsläget 590 arbetsställen eller 300 verksamheter. Ser vi till samtliga drygt 900 000 företag i Sverige (se tankeramen s. 6) är andelen som har valt att använda sig av ett marknadsorienterat styrmedel mycket liten. Samtidigt kan det konstateras att de flesta av dessa styrmedel är relativt nya företeelser och för flera ses en ökad användning. För CSR och Arbetsgivarvarumärken syns ett ökande intresse. Effekterna av det pågående

arbetet med standarden för socialt ansvarstagande ISO 26000 kan eventuellt bli att intresset ökar ytterligare.

Åtgärder kan emellertid behövas för att ytterligare stimulera eller understödja användandet av sådana styrmedel som bygger på att verksamheterna vill konkurrera med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö. Vi konstaterar att de av oss redovisade styrmedlen på ett eller annat sätt innehåller det som är en förutsättning för ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, dvs. systematik, ett väl definierat förfarande, dokumentation samt ett samband med ledningsfrågorna och ekonomin i verksamheten. Vi gör därför bedömningen att användning och ökad spridning av dessa styrmedel genomgående är positiv för utvecklingen av arbetsmiljön samt för strävan att lyfta arbetsmiljöfrågorna i det allmänna medvetandet och som viktiga verksamhetsfrågor.

Vi gör mot den här bakgrunden bedömningen, trots att marknadsorienterade styrmedel i stor utsträckning är privaträttsliga företeelser och i mycket kommersiella produkter, att vissa åtgärder från samhällets/statens sida för att stödja, stimulera och förstärka användningen av dessa styrmedel är motiverade. Staten är i dag redan involverad i certifieringen genom ackrediteringsförfarandet, trots att certifiering på de flesta områden bl.a. arbetsmiljöområdet, är en frivillig verksamhet. Vi har heller inte funnit några konstitutionella hinder mot att föreslå att marknadsorienterade styrmedel skulle kopplas till den offentliga arbetsmiljötillsynen.

Vi återkommer i våra förslag i de följande avsnitten till hur vi anser att det allmänna kan stödja, stimulera och förstärka användningen av marknadsorienterade styrmedel.

Som vi har berört i bl.a. avsnitt 2.1 är effekterna av marknadsorienterade styrmedel beroende av att det finns en efterfrågan på en god arbetsmiljö. Det är möjligt att det alltför slentrianmässigt har betraktats som en självklarhet att arbetsmiljöfrågorna är hög-prioriterade av arbetstagarna. Det finns anledning att fundera över om det behövs opinionsbildande och andra medvetandegörande åtgärder för att öka intresset för arbetsmiljön. Konkret kan en sådan efterfrågan uppstå om t.ex. den som söker arbete på arbetsmarknaden väger in arbetsmiljön i sitt arbetssökande och i sitt slutliga val av arbetsgivare, en konsument som ska förvärva en vara eller en tjänst väger in om varan eller tjänsten har framställts av ett företag med god arbetsmiljö eller den som vill lägga ut ett uppdrag tar hänsyn till arbetsmiljön hos uppdragstagaren. I sådana fall kan det bli en marknadseffekt, dvs. ett behov uppstå att visa en positiv

bild av verksamhetens arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Ett marknadsstyrt system skulle också kunna bygga på negativa incitament för dem med dåliga arbetsmiljöer, dvs. att dessa arbetsgivare bestraffas eller utestängs från marknaden.

Efterfrågan på en god arbetsmiljö eller annorlunda uttryckt intresset eller incitamenten för att visa eller erbjuda ett gott arbetsmiljöarbete och en god arbetsmiljö är i hög grad beroende av marknaden och då närmast arbetsmarknaden. En brist på arbetskraft skulle kunna öka intresset av marknadsorienterade styrmedel. Den demografiska utvecklingen med allt färre i arbetsför ålder som ska försörja en ökad andel icke yrkesverksamma förväntas i många redovisningar att skapa brist på arbetskraft (se bl.a. tankeramen s. 7–10).

### Jämförelser

I den allmänna debatten tycks intresset av ökad kvalitet i olika avseenden att öka. Det gäller bl.a. sjuk- och äldreården där det har inrättats en webbtjänst (Omvard.se) som gör det möjligt att jämföra olika vårdgivare för att erhålla en ökad kännedom om skillnader och likheter i vården baserat på offentlig statistik.

Inom den kommunala sektorn har Sveriges kommuner och landsting utvecklats s.k. Öppna jämförelser som innebär att verksamheten inom vissa verksamhetsområden som kommuner, landsting och regioner ansvarar för jämförs vad avser kvalitet, resultat och kostnader. Öppna jämförelser görs inom områdena hälso- och sjukvård, äldreomsorg, grund- och gymnasieskola, trygghet och säkerhet samt folkhälsa. Avsikten är att jämförelserna ska redovisas i årliga rapporter.

Vårt förslag om en ny tillsynsmodell och flera av de nu redovisade marknadsorienterade styrmedlen syftar till jämförelser. Intresset från företag och andra att satsa resurser och arbete på marknadsorienterade styrmedel hänger återigen i mycket hög grad på efterfrågan på en god arbetsmiljö, dvs. betalar sig sådana ansträngningar i ökat anseende på marknaden med en åtföljande ökad efterfrågan på företagets produkter eller tjänster.

Vi har även under kapitel 3, avsnitt 3.4 Arbetsgivarvarumärken redovisat sätt att göra jämförelser mellan olika verksamheter. Det handlar där om ranking och liknande.



## Utbud och efterfrågan – hur kan de stimuleras?

En ökad efterfrågan kräver förmodligen ökade kunskaper, hos både företag, andra verksamhetsutövare och enskilda personer, om vad arbetsmiljön står för i allmänhet och en ökad medvetenhet om arbetsmiljöns betydelse för såväl hälsa och säkerhet som verksamheten i sig och resultatet i reala och ekonomiska termer. Det finns anledning att fundera över behovet av utbildning, kunskapsspridning och opinionsbildande insatser där såväl statens som arbetsmarknadsparternas roller bör diskuteras. Vi återkommer i avsnitt 4.4 till ett förslag som avser arbetsmiljökunskap i högskoleutbildningar.

Som vi på flera ställen berör i betänkandet är marknadskrafterna ofta kopplade till ekonomiska motiv. Att kunna visa att arbetsmiljön ger positiva resultat i ekonomiska eller kvalitativa termer ökar arbetsmiljöns betydelse som konkurrensmedel. Ekonomiska styrmedel är betydelsefulla för att skapa och öka incitamenten för arbetsmiljöarbetet. Detta gäller också för de marknadsorienterade styrmedlen, dvs. att de blir mer attraktiva om ekonomiska och värdeskapande effekter kan visas (se t.ex. vad som sägs om den ekonomiska forskningen om CSR i avsnitt 3.3).

För att få marknaden att fungera som en drivkraft på utbudssidan, dvs. för de som driver företag och andra verksamheter, behövs liksom när det gäller efterfrågesidan ökade kunskaper och en ökad medvetenhet om arbetsmiljöns betydelse. Olika instrument kan behövas för att förstärka sambanden med verksamhetens planering, drift och resultat samt t.ex. good-will-värdet av en god arbetsmiljö. Frågor om arbetsmiljöns betydelse för lönsamhet och kvalitet hos verksamheter, produkter och tjänster är viktiga.

Vi har i delbetänkandet föreslagit att marknadsorienterade styrmedel i form av märkning av arbetsställen kopplas till resultatet av arbetsmiljötillsynen. Vi återkommer i våra förslag nedan med förslag till en komplettering av det förslaget med att koppla ytterligare ett sådant styrmedel till tillsynen.

Det finns som också det Arbetsmiljöpolitiska kunskapsrådet har angett (kunskapsrådets första rapport God arbetsmiljö – en framgångsfaktor?, SOU 2009:47) ett behov av ytterligare forskning och metodutveckling om sambanden mellan arbetsmiljö och ekonomi och sätt att mäta och redovisa arbetsmiljön i ekonomiska termer.

## 4.2 Certifiering i den nya tillsynsmodellen

**Förslag:** Ett ytterligare inslag förs in i den av oss i delbetänkandet föreslagna nya tillsynsmodellen. Arbetsgivare som har blivit arbetsmiljöcertifierade av ett ackrediterat certifieringsorgan i enlighet med kraven i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete i AFS 2001:1 eller kraven i standarden OHSAS 18001 blir undantagna från genomgången av samtliga arbetsställen och får en tilläggsmärkning på Arbetsmiljöverkets webbplats.

En bestämmelse om detta förs in 15 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

### Bakgrund

Vi har i våra överväganden om en ny tillsynsmodell i avsnitt 3.1 s. 65 i delbetänkandet angivit att vår avsikt var att i utredningens fortsatta arbete närmare diskutera certifieringens roll på arbetsmiljöområdet som ett marknadsorienterat styrmedel och därvid även dess eventuella roll i tillsynssystemet.

I den danska modellen för tillsyn som har varit utgångspunkten för vårt förslag om den nya svenska tillsynsmodellen får en dansk arbetsmiljöcertifiering motsvarande den svenska konsekvensen att den verksamhet som omfattas av certifieringen blir undantaget från den genomgång (s.k. screening) som samtliga verksamheter annars måste genomgå. Dessa verksamheter får dessutom en särskild smileysymbol på det danska Arbejdstilsynets webbplats, nämligen en grön smiley med krona (se figur 4.1) om verksamheten skickar in en kopia av arbetsmiljöcertifikatet till Arbejdstilsynet och anhåller om att det offentliggörs. Dessa verksamheter anses göra en extraordinär insats för att säkra en hög arbetsmiljönivå.

Verksamheterna ska dessutom skicka in en försäkran som säkerställer att certifieringsorganet informerar Arbejdstilsynet om verksamhetens certifikat blir fråntaget, temporärt fråntaget eller bortfaller.

En grön smiley med krona kan tas bort från Arbejdstilsynets webbplats om verksamheten får ett eller flera beslut som ska medföra en gul eller en röd smiley, eller om det ackrediterade certifieringsorganet i samband med en certifiering har gett besked till

Arbetsdilsynet att verksamhetens certifikat är fråntaget, temporärt fråntaget eller har bortfallit.

Figur 4.1



## Överväganden

Vi har i avsnitt 3.2 i det här betänkandet samt i avsnitt 2.3.2 och bilaga 2 i delbetänkandet närmare beskrivit certifiering och olika certifieringsordningar.

Det som nu är aktuellt att överväga är om arbetsmiljöcertifiering, dvs. certifiering under ackreditering av ledningssystemet för arbetsmiljö, ska innebära en särbehandling i den av oss i delbetänkandet föreslagna nya tillsynsmodellen på liknande sätt som i den danska modellen. Det handlar om den certifiering under ackreditering av Swedac som görs mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) Systematiskt arbetsmiljöarbete och/eller mot det internationella kravdokumentet OHSAS 18001.

Vi kan konstatera att arbetsmiljöcertifiering har en relativt blygsam omfattning i Sverige med i dagsläget ca 300 företag och ca 590 arbetsställen certifierade, där det emellertid sker en viss ökning. I Danmark är siffran ca 2 200 arbetsställen.

Vi anser att det finns anledning att se positivt på arbetsmiljöcertifieringen som styrmedel. Certifieringens inriktning mot ledningssystem och systematik understryker verksamhetsperspektivet, dvs. sambandet mellan arbetsmiljön och verksamhetens planering och drift i övrigt. Samtidigt är det viktigt att upprätthålla höga krav på tillförlitlighet i certifieringssystemet. Certifieringens och certifikatets trovärdighet är beroende av certifieringsorganets trovärdighet och kompetens, vilket ackrediteringen syftar till att säkerställa. Det är då också angeläget att ackrediteringen uppfyller höga krav på integritet och kompetens samt att certifieringar följs upp och certifieringsorgan kontrolleras på ett tillförlitligt sätt med erforderliga åtgärder om villkoren för certifieringen inte följs.

För den verksamhet som gjort ett sådant åtagande som en certifiering innebär och satsar de relativt omfattande resurser som krävs (se avsnitt 3.2 om kostnader för olika typfall) finns det, under de ovan angivna förutsättningarna, anledning att göra ett undantag i tillsynen för genomgången av samtliga arbetsställen på samma sätt som i Danmark. Vi föreslår också att en särskild tilläggsmärkning för dessa fall införs i det av oss föreslagna märkningssystemet, där märkningen anger att verksamheten i fråga är arbetsmiljöcertifierad för att ytterligare stärka certifieringens marknadsvärde.

### Författningsreglering

I vårt förslag till ny tillsynsmodell i delbetänkandet (avsnitt 3.4) gjordes bedömningen att det inte finns behov av någon ny eller ändrad reglering i lag eller förordning för att införa den nya modellen. Den närmare reglering som behövs för att införa den nya tillsynsmodellen i det praktiska tillsynsarbetet ansåg vi kunde överlåtas till Arbetsmiljöverket, som bör kunna införa sådana föreskrifter som verkställighetsföreskrifter med stöd av 18 § p. 7 arbetsmiljöförordningen eller som tjänsteföreskrifter.

Vi anförde bl.a. följande (avsnitt 3.4 s. 70–71)

Vi anser inte att det behöver göras några ändringar eller tillägg i arbetsmiljölagen (1977:1160) med anledning av förslaget till en ny tillsynsmodell. Bestämmelserna i 7 kap. arbetsmiljölagen ger de nödvändiga befogenheterna för Arbetsmiljöverket att utöva tillsynen av arbetsmiljön även med den nya inriktningen. Förslaget bygger vidare på befintliga möjligheter att meddela förelägganden och förbud i enlighet med 7 kap. 7 §. Några förändringar avses inte åstadkommas i sanktionssystemet.

Vi har övervägt om den nya tillsynsmodellen med den förändrade inriktningen av besöksverksamheten och märkningssystemet bör komma till uttryck i regeringens tillämpningsföreskrifter till lagen i 15 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Vi har emellertid funnit att det inte är nödvändigt att göra något tillägg eller annan ändring på förordningsnivå. Regeringens riktlinjer och anvisningar för att genomföra den nya tillsynsmodellen bör kunna lämnas i samband med att förslagen behandlas i budgetpropositionen och i berörda regleringsbrev.

När nu ett undantag ska göras från en generell ordning kommer frågan om författningsreglering i ett något annorlunda läge. Vi finner att det bl.a. från rättssäkerhets- och tydlighetssynpunkt är viktigt att den som avser att göra det relativt omfattande åtagande som

en certifiering innebär vet genom en tydlig reglering vilka konsekvenserna blir när det gäller den offentliga tillsynen. Vi föreslår därför numera att det förs in en bestämmelse i arbetsmiljöförordningen om genomgången genom besök av samtliga arbetsställen i den nya tillsynsmodellen samt om att undantag gäller för en verksamhet som har erhållit en sådan arbetsmiljöcertifiering under ackreditering som vi tidigare har redovisat. Avsikten är emellertid inte att de certifierade verksamheterna ska undantas från den lagstadgade tillsynen i sig. Det handlar endast om att närmare reglera hur den nya tillsynsmetoden administrativt och faktiskt ska utövas. Dessa verksamheter kan i övrigt alltid utsättas för tillsynsåtgärder om det behövs för att tillse att arbetsmiljölagen och föreskrifter till den efterlevs, vilket kan bli aktuellt t.ex. vid anmälan av missförhållande, skyddsombudsstopp eller annat liknande skäl. Någon lagändring anser vi emellertid inte behövas utan det vi föreslår innebär närmast en administrativ reglering av tillsynen som faller inom regeringens restkompetens.

### 4.3 Arbetsmiljökrav i upphandlingen

**Förslag:** Den som lämnar anbud på en tjänst i en offentlig upphandling ska uteslutas från upphandlingen om denne inte har fullgjort vad som föreskrivs i arbetsmiljölagen och i föreskrifter med stöd av den om skyldighet att undersöka riskerna i verksamheten (skriftlig riskbedömning).

En bestämmelse om detta förs in i arbetsmiljölagen. En hänvisning till den bestämmelsen förs in i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU).

### Bakgrund och överväganden

#### Allmänt

Vi har i avsnitt 3.7 beskrivit vad som gäller om upphandling och då särskilt offentlig upphandling.

Vi har där framhållit att ett viktigt skäl till den relativt omfattande regleringen av offentlig upphandling är att upphandlingen ska ske i rättvis konkurrens. Upphandlande myndigheter ska

behandla leverantörer på ett likvärdigt och icke diskriminerande samt öppet sätt.

Vi har vidare framhållit att från gemenskapsrättslig utgångspunkt har regleringen vid offentlig upphandling införts för att bidra till genomförandet av den gemensamma marknaden genom att företag i alla medlemsstater skall kunna konkurrera på lika villkor om offentliga kontrakt i medlemsstaterna. Den ökade konkurrens detta medför syftar till att ge de upphandlande myndigheterna och enheterna möjlighet att ingå affärsmässigt fördelaktiga kontrakt.

Sociala hänsyn, såsom arbetsmiljöhänsyn, kan integreras i upphandlingsprocessen. Tvingande hänsyn såsom skydd av människors hälsa och liv ska samtidigt garanteras.

Mot den här bakgrunden och med hänsyn till den övergripande inriktningen att göra arbetsmiljö till ett konkurrensmedel har vi funnit det både naturligt och angeläget att lyfta fram arbetsmiljöfrågorna inom ramen för upphandlingsförfarandet.

Vi har övervägt olika alternativ när det gäller hur arbetsmiljökrav ska på ett ändamålsenligt sätt kunna föras in i upphandlingsförfarandet. Inriktningen är att samtliga anbudsgivare som ska komma ifråga för att konkurrera om offentliga kontrakt klarar vissa grundkriterier när det gäller efterlevnaden av arbetsmiljölagen. Samtidigt har vi funnit det viktigt att utforma kriterierna på ett så konkret, tydligt och avgränsat sätt som möjligt så att de ska vara enkla att tillämpa och kontrollera för såväl den upphandlande myndigheten eller enheten som anbudsgivarna. Det som krävs och avses kontrolleras är endast vissa grundkriterier som indikerar om arbetsmiljölagstiftningen i väsentliga hänseenden som har betydelse i upphandlingen efterlevs. Som vi har framhållit tidigare (se kapitel 3) ska alla arbetsgivare, såväl inhemska som utländska, som utför arbete i Sverige uppfylla arbetsmiljölagen och föreskrifterna till den i samtliga avseenden som föranleds av den verksamhet som bedrivs.

Vi har också angivit att sociala hänsyn i första hand finns med i LOU som möjliga kontraktsvillkor. Samtidigt har vi hänvisat till vad som bl.a. redovisas i Upphandlingsutredningens slutbetänkande SOU 2006:28 om rättsutvecklingen och möjligheterna att ställa sociala krav.

Innan vi går in på de olika alternativen och de slutliga övervägandena bör en generell fråga som vi har haft att ta ställning till behandlas. Frågan avser möjligheten med hänsyn till gemenskapsrätten att göra kraven obligatoriska, dvs. föra in ”ska-krav”. Vi kon-

staterar att upphandlingsdirektivet och därmed också LOU i stor utsträckning är en reglering av förhållandet mellan olika parter, i egenskap av upphandlare och anbudsgivare, och att den huvudsakligen bygger på att den upphandlande myndigheten eller enheten ges möjlighet att ("får") ställa sociala krav. I vissa av bestämmelserna om uteslutning av anbudsgivare/leverantörer i 10 kap. LOU finns det emellertid "ska-krav" vad gäller viss grov brottslighet m.m.

Vi konstaterar samtidigt att i enlighet med de generella principerna om tvingande hänsyn bör det vara möjligt att genom nationella bestämmelser ställa krav på sådana åtgärder som behövs för att skydda människors hälsa och liv även i en upphandling. Detta framgår också av skäl 6 till direktivet som lyder som följer.

6. Ingenting i detta direktiv bör hindra vidtagande eller genomförande av sådana åtgärder som behövs för att skydda allmän ordning, allmän moral och allmän säkerhet, att skydda människors och djurs hälsa och liv eller att bevara växter, i synnerhet med sikte på en hållbar utveckling, under förutsättning att åtgärderna överensstämmer med fördraget.

Det är ett viktigt samhällsintresse att arbetsmiljökraven, som ytterst syftar till att skydda liv och hälsa, upprätthålls i upphandlingar. Det får inte bli så att arbetsmiljökraven eftersätts i konkurrensen och anbudsprövningen. Inriktningen som vi har redovisat för våra förslag är i stället att göra arbetsmiljö till ett konkurrensmedel. Det bör mot den här bakgrunden inte vara ett val hos den som upphandlar om arbetsmiljön ska beaktas eller inte. Vår slutsats är därmed att de arbetsmiljökrav som vi föreslår ska gälla samtliga arbetsgivare i offentliga upphandlingar. Arbetsmiljökravet ska alltså kunna formuleras som "ska-krav".

Vi har som sagt övervägt olika alternativ, bl.a. i vilket skede av upphandlingen som arbetsmiljökrav ska in och kontrolleras. Vi har övervägt om det ska ske som kontraktsvillkor i enlighet med 6 kap. 13 § LOU där bl.a. sociala villkor uttryckligen nämns. Ett alternativ är att göra 6 kap. 12 § LOU, som särskilt avser "arbetarskydd" obligatorisk när det gäller sådana bestämmelser. Bestämmelsen är fakultativ och ger en möjlighet att på nationell nivå *ärlägg*a en upphandlande myndighet att i förfrågningsunderlaget ange hos vilket eller vilka organ en anbudssökande eller anbudsgivare kan få relevanta uppgifter om skyldigheter avseende de bestämmelser om beskattning, miljöskydd, *arbetarskydd* och arbetsvillkor som gäller i

den medlemsstat, region eller ort där tjänsterna eller entreprenaden skall utföras och som skall tillämpas på dessa entreprenader eller tjänster under fullgörandet av kontraktet (*vår kursivering*). Bestämmelsen har gjorts tvingande i bl.a. Danmark (se expertutlåtandet i betänkandet Bättre arbetsmiljöregler II, SOU 2007:43, bilaga 5 sid. 228). Bestämmelsen är emellertid en generell bestämmelse som endast anger var uppgifter om t.ex. arbetsmiljökrav kan inhämtas.

Vi har slutligen övervägt att införa arbetsmiljökrav som uteslutningskrav i enlighet med 10 kap. 2 § 4. LOU om allvarligt fel i yrkesutövningen (se nedan).

Vi har när vi har provat fördelar och nackdelar med de olika alternativen stannat för det sistnämnda alternativet med uteslutningskrav. De krav vi vill ska ställas och kontrolleras är sådana grundläggande krav som gäller alla arbetsgivare och de är inte tänkta som utvärderings- eller tilldelningskriterier. Kraven kan också utformas på ett relativt enkelt och lättillämpat sätt.

Alternativet när det gäller 6 kap. 12 § LOU skulle kunna ha vissa fördelar genom att det bl.a. särskilt avser arbetarskydd. Bestämmelsen anger emellertid som vi har nämnt endast var information om gällande regler kan inhämtas. Vi redovisar längre fram att Arbetsmiljöverket är ett sådant organ som kan ha att lämna uppgifter till anbudsgivare om vilka arbetsmiljöregler som gäller vid arbeten som sker i Sverige.

Som vi har angivit utgår våra förslag från att kriterierna utformas på ett så konkret, tydligt och avgränsat sätt som möjligt så att de ska vara enkla att tillämpa och kontrollera för såväl den upphandlande myndigheten eller enheten som anbudsgivarna. Det som krävs och avses kontrolleras är endast vissa grundkriterier som indikerar om arbetsmiljökrav i väsentliga hänseenden som har betydelse i upphandlingen efterlevs. Dessa krav ska vara klara för samtliga anbudsgivare utan att dessa ska behöva gå via t.ex. Arbetsmiljöverket, vilket skulle vara en kostnad för såväl verket som anbudsgivarna. Det är naturligtvis inget som hindrar att anbudsgivare vänder sig till Arbetsmiljöverket ändå, vilket kan vara särskilt behövligt för utländska anbudsgivare som kan vända sig till verket som förbindelsekontor enligt utstationeringslagen.



## Allmänt om uteslutningskrav

Bestämmelserna i 10 kap. 2 § 4. lagen om offentlig upphandling (LOU) innebär att en leverantör får uteslutas från att delta i en upphandling om leverantören har gjort sig skyldig till *ett allvarligt fel i yrkesutövningen* och den upphandlande myndigheten kan visa detta. Enligt artikel 45.2 i EG-direktivet 2004/18/EG om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster, det s.k. klassiska direktivet, ska medlemsstaterna i enlighet med nationell rätt och med hänsyn till gemenskapsrätten fastställa villkoren för tillämpning av den angivna punkten.

I skäl 43 i direktivet anges följande om bakgrunden till en motsvarande och en anslutande bestämmelse i direktivet.

/---/Om det i nationell rätt ingår sådana bestämmelser, kan överträdelse av miljölagstiftningen eller lagstiftningen om otillåten samverkan vid offentlig upphandling som lett till lagakraftvunnen dom eller beslut med likvärdig effekt betraktas som brott mot den ekonomiska aktörens yrkesetik eller som ett allvarligt fel. Bristande efterlevnad av nationella bestämmelser för genomförande av rådets direktiv 2000/78/EG (1) och 76/207/EEG (2) om lika behandling av arbetstagare som lett till lagakraftvunnen dom eller beslut med likvärdig effekt kan betraktas som ett brott mot den ekonomiska aktörens yrkesetik eller som ett allvarligt fel.”

I skäl 34 anges följande bl.a. om utländska företag som utstationerar arbetstagare.

Gällande lagar, förordningar och kollektivavtal rörande anställningsvillkor och arbetarskydd, på såväl nationell nivå som gemenskapsnivå, är tillämpliga vid fullgörandet av ett offentligt kontrakt om dessa bestämmelser och tillämpningen av dem överensstämmer med gemenskapsrätten. För gränsöverskridande verksamhet, när arbetstagare i en medlemsstat utför tjänster i en annan medlemsstat i samband med fullgörandet av ett offentligt kontrakt, fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (1) de minimivillkor som måste uppfyllas i värdlandet gentemot de utstationerade arbetstagarna. Om det i nationell rätt ingår bestämmelser i detta avseende, kan det om dessa förpliktelser inte uppfylls betraktas som ett allvarligt fel eller som ett brott mot den ekonomiska aktörens yrkesetik, som kan medföra att den ekonomiska aktören utesluts från det offentliga upphandlingsförfarandet.

Upphandlingsutredningen refererar i avsnitt 6.4 om rättsutvecklingen när det gäller sociala krav till EG-kommissionens tolkningsmeddelande om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling (KOM (2001) 566 slutlig, EGT nr C 333, 28.11.2001, s. 27). Meddelandet utgår från de tidigare upphandlingsdirektiven men anses fortfarande ha aktualitet. På s. 190 sägs följande.

Det erinras om att en leverantör som brutit mot lagstiftning inom det sociala området kan uteslutas om överträdelsen enligt nationell lagstiftning utgör ett brott mot yrkesetiken eller ett allvarligt fel i yrkesutövningen (tolkningsmeddelandet s. 30). Någon gemenskapsrättslig definition av begreppet allvarligt fel i yrkesutövningen finns inte. Medlemsstaten får definiera begreppet i sin nationella lagstiftning och själv avgöra om underlåtenhet att fullgöra vissa skyldigheter på det sociala området utgör ett sådant fel. Ett exempel som anges är att en inhemsk leverantör som inte upprättat en jämställdhetsplan, trots att sådan skyldighet föreligger enligt den nationella lagstiftningen, kan uteslutas förutsatt att underlåtenheten utgör ett allvarligt fel i yrkesutövningen enligt nationella regler.”

Med hänsyn till att 10 kap. 2 § 3. LOU avser lagakraftvunnen brottmålsdom avseende yrkesutövningen kan motsatsvis dras den slutsatsen att punkten 4 inte avser sådana fel som innebär brott och att den då inte heller omfattar brottmålsdomar. Det som närmast ligger till hands med hänsyn till vad som sägs ovan bl.a. i kommissionens tolkningsmeddelande och i skäl 43 är att punkt 4 kan vara tillämplig på bristande efterlevnad av en lagstiftning som på något sätt reglerar yrkesutövningen. Angivande av t.ex. miljöskyddslagstiftning och nationella bestämmelser för genomförande av jämställdhetsdirektivet får anses vara exempel på sådan lagstiftning och ingen uttömmande beskrivning. Arbetsmiljölagstiftningen är enligt vår uppfattning också en sådan lagstiftning som reglerar yrkesutövningen.

Arbetsmiljölagstiftningen är alltid tillämplig när någon utför arbete i Sverige. Detta bekräftas också i skäl 34 som refereras ovan, där det bl.a. anges att lagar och förordningar om bl.a. arbetarskydd på såväl nationell nivå som gemenskapsnivå, är tillämpliga vid fullgörandet av ett offentligt kontrakt om dessa bestämmelser och tillämpningen av dem överensstämmer med gemenskapsrätten. Arbetsmiljöbestämmelser på gemenskapsnivå är genomförda i den svenska arbetsmiljölagstiftningen.

Skäl 34 behandlar särskilt arbete som utförs av en utstationerad arbetstagare i en medlemsstat i EU i en annan medlemsstat i samband med fullgörandet av ett offentligt kontrakt.

För dessa fall gäller utstationeringsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster). Skäl 34 anger att om nationella bestämmelser inte uppfylls kan det betraktas som ett allvarligt fel eller som ett brott mot den ekonomiska aktörens yrkesetik, som kan medföra att den ekonomiska aktören utesluts från det offentliga upphandlingsförfarandet.

De nationella bestämmelserna som genomför utstationeringsdirektivet finns i utstationeringslagen (lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare). Enligt den lagen gäller arbetsmiljölagen alltid vid arbete som av utstationerad arbetstagare utförs i Sverige.

I 10 kap. 2 § 4. LOU anges vidare att det ska vara fråga om ett *allvarligt* fel i yrkesutövningen. En underlåtenhet att följa arbetsmiljölagstiftningen kan innebära stora risker för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. En underlåtenhet av detta slag innebär enligt vår uppfattning att det föreligger ett allvarligt fel i nu aktuellt avseende.

Enligt artikel 45.2 andra stycket i det klassiska direktivet ska medlemsstaterna i enlighet med nationell rätt och med hänsyn till gemenskapsrätten fastställa villkoren för tillämpning av punkten.

### Närmare om förslaget

Vi har som vi har redovisat redan tidigare i detta avsnitt stannat för att utforma förslaget om arbetsmiljöhänsyn som ett uteslutningskrav. En kompletterande bestämmelse i enlighet med artikel 45.2 andra stycket i det klassiska direktivet föreslås därför.

Vi har övervägt att föreslå som en del i förslaget att endast de arbetsgivare som inte har åsidosatt arbetsmiljölagstiftningens krav på ett sådant sätt att de fått ett lagakraftvunna föreläggande eller förbud ska kunna konkurrera om offentliga kontrakt, dvs. de som fått sådana tvångsmedelsbeslut skulle uteslutas. Vi anser att det vore rimligt att den som så påtagligt har åsidosatt arbetsmiljölagstiftningen och där bristen kvarstår borde uteslutas. I annat fall riskerar upphandlingar att ske på bekostnad av de gällande arbetsmiljökraven. Dessutom skulle strävan att främja att arbetsmiljön

blir ett konkurrensmedel i en konkurrens på lika villkor i samband med offentlig upphandling kunna motverkas.

Vi konstaterar emellertid att ett sådant förslag kan innebära problem bl.a. i förhållande till utländska anbudsgivare. Om bestämmelsen endast skulle avse svenska myndighetsbeslut om förelägganden och förbud skulle leverantörer från andra länder inom EES-området så länge de inte utför arbete i Sverige få fördelar i upphandlingen i förhållande till svenska leverantörer, eftersom de inte kan träffas av svenska myndighetsbeslut. För att syftet med bestämmelsen skulle uppnås och den skulle bli neutral i förhållande till vilket land inom EES som leverantörerna kommer från skulle bestämmelsen även behöva omfatta motsvarande myndighetsbeslut inom arbetsmiljöområdet från något annat EES-land. Hänsyn måste tas till förbudet mot att diskriminera på grund av nationalitet i enlighet med de EG-rättsliga principerna om icke-diskriminering (se 1 kap. 9 § LOU).

Regelsystemen vad gäller sanktioner och tvångsmedel ser olika ut i de olika EES-länderna. Det kan således vara svårt att jämföra besluten från olika länder och rättssystem och göra bedömningen vad som är "motsvarande myndighetsbeslut". Det skulle eventuellt kräva omfattande utredningar och svåra bedömningar. Som vi har redovisat är inriktningen att kriterierna ska vara enkla att tillämpa och kontrollera för såväl den upphandlande myndigheten eller enheten som anbudsgivarna.

Med hänsyn till dessa svårigheter har vi valt att avstå från att lägga fram ett förslag i enlighet med vad som nu har redovisats.

Vi har i stället valt att enbart lägga fram ett förslag som är inriktat på ett grundläggande krav om riskbedömning som alltid ska ha gjorts även av utländska arbetssgivarer som ska utföra arbete i Sverige. Förutom att kravet i sig är grundläggande och centralt indikerar efterlevnaden av det också att det finns en medvetenhet om arbetsmiljölagstiftningens krav och betydelsen av att följa dem. Kravet följer dessutom av EU:s ramdirektiv på arbetsmiljöområdet (rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet) och ska därmed vara genomförd i nationell lagstiftning i samtliga EES-länder.

Skyldigheten att fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten anges i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Närmare föreskrifter om denna skyldighet finns i 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och lyder.

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Förslaget innebär att de anbudsgivare diskvalificeras som inte har genomfört en relevant skriftlig riskbedömning i enlighet med dessa föreskrifter. Detta är som sagt ett för alla verksamheter grundläggande men också centralt krav när det gäller det systematiska arbetet med arbetsmiljön. Det följer också som sagt av EU-lagstiftning.

En kompletterande bestämmelse i enlighet härmed behövs. Frågan är då var en sådan bestämmelse ska placeras. Mycket talar för att den ska placeras i LOU eftersom den avser den offentliga upphandlingen. Vi finner emellertid att den bättre passar i arbetsmiljölagen, eftersom syftet med den i första hand är att förstärka incitamenten för arbetsmiljöarbetet och att garantera att arbetsmiljökrav uppfylls. Bestämmelsen har därmed mer av offentligrättslig karaktär. Intresset av att bestämmelser om offentlig upphandling är samlade och lätt kan hittas av de som deltar i en upphandling kan tillgodoses genom att i LOU ta in en hänvisning till bestämmelsen i arbetsmiljölagen.

Förslaget avser den som lämnar anbud i en offentlig upphandling på vilken LOU är tillämplig. Det handlar alltså om den som tillhandahåller tjänster på marknaden. I LOU anges dessa subjekt som leverantörer. I arbetsmiljölagen finns bestämmelser om skyddsansvar för leverantörer av tekniska anordningar och farliga ämnen (3 kap. 8 och 9 §§). Vissa av de skyldigheter som nu angivna skyddsansvar innebär inträder redan vid marknadsföringen.

Det nu föreslagna ansvaret för anbudsgivare i en offentlig upphandling är snarlikt det befintliga leverantörsansvaret i arbetsmiljölagen. Avsikten är liksom när det gäller det befintliga leverantörsansvaret att arbetsmiljöhänsyn ska beaktas på ett tidigt stadium.

Avsikten är också att genom anknytningen till LOU begränsa anbudsgivares skyldighet till offentliga upphandlingar över tröskelvärdet enligt 3 kap. 1 § LOU.

Mot den angivna bakgrunden föreslår vi att det förs in en kompletterande bestämmelse i arbetsmiljölagen om uteslutning av den som lämnar anbud om tjänstkontrakt (leverantörer enligt LOU:s terminologi) i den angivna situationen. Eventuella arbetsgivare som inte har genomfört en relevant riskbedömning ska inte kunna konkurrera om tilldelningen av offentliga kontrakt. Syftet med bestämmelsen är att förhindra en otillbörlig konkurrens på bekostnad av arbetsmiljön och att främja att arbetsmiljön blir ett konkurrensmedel i en konkurrens på lika villkor i samband med offentlig upphandling. Förslaget kommer dessutom om det genomförs, enligt vår uppfattning, att öka kvalitén på utförda tjänster. Proportionalitetskravet har beaktats.

Vi vill betona att avsikten inte är att det ska göras en särskild riskbedömning för just den aktuella upphandlingen. En genomförd riskbedömning kommer naturligtvis normalt att avse ett arbete som faller inom anbudsgivarens vanliga verksamhetsområde. En gjord riskbedömning är också relevant genom att den visar att anbudsgivaren har kompetens och förmåga att göra en riskbedömning på ett adekvat sätt.

Vi har övervägt att begränsa bestämmelsen till statliga upphandlingar. Eftersom vi anser att det som uttryckligen regleras genom den föreslagna bestämmelsen i princip redan är möjligt för den upphandlande myndigheten med stöd av den refererade bestämmelsen i LOU finner vi inte anledning att göra en sådan avgränsning.

Vi vill också erinra om den möjlighet som enligt 6 kap. 12 § LOU finns för den upphandlande myndigheten att i förfrågningsunderlaget upplysa om vilka organ som kan lämna en anbudssökande eller anbudsgivare information bl.a. om de bestämmelser om "arbetarskydd och arbetsvillkor" som kommer att gälla vid de tjänster eller byggentreprenader som ska omfattas av det kontrakt som ska slutas. Om den upphandlande myndigheten gör detta ska den samtidigt begära att anbudssökanden eller anbudsgivaren bekräftar att hänsyn har tagits till sådana bestämmelser vid utformningen av anbudet. Det innebär att ett informationskrav bör åtföljas av ett redovisningskrav, dvs. något slags bekräftelse på att kraven uppfyllts. Detta överensstämmer också med den princip som

finns i den offentliga upphandlingen att det både ska vara möjligt att kontrollera att krav uppfylls och att kontroll faktiskt sker.

I 9 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) som genomför det s.k. utstationeringsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster) anges att Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Regeringen har i en lagrådsremiss den 8 oktober 2009 med anledning av Lavalutredningens förslag föreslagit att verkets roll som förbindelsekontor ska förstärkas. För information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga ska verket hänvisa till berörda kollektivavtalsparter. Arbetsmiljöverket är alltså det organ som det kan hänvisas till i förfrågningsunderlaget. Verket har på sin webbplats ([www.av.se](http://www.av.se)) uppgifter om sin roll som förbindelsekontor samt om tillämpliga bestämmelser vid utstationering.

I bestämmelserna i 10 kap. 2 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU) om uteslutning av leverantörer anges dessutom att en leverantör för uteslutas om denne i något väsentligt hänseende har låtit bli att lämna begärda upplysningar eller har lämnat felaktiga upplysningar.

Det är enligt vår mening relativt enkelt för en upphandlande myndighet eller enhet att kontrollera om den föreslagna uteslutningsgrunden föreligger. Uppgifter om genomförd riskbedömning bör kunna begäras i förfrågningsunderlaget. Om så sker är anbudsgivaren skyldig att lämna uppgiften.

Förslaget bygger på att efterlevnaden av den föreslagna bestämmelsen omfattas av Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt 7 kap. arbetsmiljölagen.

### **Privat upphandling**

Vårt förslag som har redovisats ovan avser endast den offentliga upphandlingen. Vårt resonemang om vikten av att utnyttja marknadskrafterna i samband med offentlig upphandling för att främja en god arbetsmiljö är naturligtvis gångbara även när det gäller privat upphandling i betydelsen upphandling utanför det allmännas verksamhet. Det skulle därför kunna övervägas att införa krav även vid den privata upphandlingen. Vi har dock stannat för att endast

föreslå en tilläggsreglering till lagstiftningen om offentlig upphandling, dvs. ett område där det redan finns en särskild reglering av upphandlingsförfarandet.

Vi vill emellertid när det gäller den privata upphandlingen erinra om det förslag som Utredningen om arbetsmiljölagen lämnade i sitt slutbetänkande Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43) om att införa en ny bestämmelse i 3 kap. arbetsmiljölagen om att den som inhämtar anbud på utförandet av en tjänst över ett visst kontraktvärde ska i förfrågningsunderlaget (se avsnitt 4.7) ange viss arbetsmiljöinformation.

#### 4.4 Arbetsmiljö i utbildningen

**Förslag:** Ett arbete påbörjas för att föra in arbetsmiljökunskap i högskoleutbildningen. Som ett första steg förs sådana kunskapskrav in som obligatorium på civilingenjörs- och civil-ekonomutbildningarna

#### Bakgrund och överväganden

Integreringsprincipen, som kan sägas ligga bakom kravet på ett systematiskt arbetsmiljöarbete, kan även tillämpas på utbildningen, dvs. arbetsmiljökunskap behöver föras in i och integreras med funktions- och verksamhetsinriktad utbildning. Kunskaper och medvetenhet om arbetsmiljö behöver föras in i utbildningen på olika nivåer. Detta behöver ske redan i den grundläggande utbildningen i grund- och gymnasieskolan, som en förberedelse för arbetslivet. Arbetsmiljökunskaper behövs naturligtvis även hos eleverna för att kunna hantera skolans egna arbetsmiljöfrågor.

Vi har i avsnitt 3.3 om socialt ansvarstagande redovisat hur innehållet i utbildningen i det aktuella avseendet har betydelse för kunskaperna, medvetenheten och attityderna. Det framgår där (enligt en undersökning av Universum) att en relativt stor andel av svenska högskolestudenter värderar företagets CSR-arbete högre än unga yrkesaktiva och att etik- och moralfrågor är viktiga vid valet av framtida arbetsgivare. Som god moral räknas bl.a. att hantera de anställda bra, och att företaget har goda arbetsförhållanden. 20 procent av högskolestudenterna anser att socialt ansvarstagande är viktigast vid valet av framtida arbetsgivare. Av undersökningen



framgår att det finns nationella skillnader och mellan könen. En slutsats i rapporten är att ungdomar i dag i större utsträckning än tidigare vill jobba på ett företag som står för samma eller liknande värderingar som man har själv och man vill vara stolt över sin arbetsgivare

Vidare konstateras det att god etik, moral och socialt ansvarstagande hos företag värderas ungefär lika högt bland ekonomer, teknologer och data/it-folk. Ett förhållande som antas påverka situationen är att numera finns CSR som akademiskt ämne på en mängd universitet och högskolor i Sverige.

En fråga är hur arbetsmiljöutbildning ska kunna föras in som ett led i yrkesutbildningarna. Viktiga utbildningar i det avseendet är utbildningarna av civilingenjörer och civilekonomer. Detta är ingen ny upptäckt. Arbetsmiljökommissionen, som deltog i reformarbetet inom arbetsmiljöområdet i början av 90-talet, föreslog att det i civilingenjörsutbildningen infördes en obligatorisk grundutbildning i arbetsmiljö på 10 poäng. Kommissionen angav dessutom de allmänna ämnesområden som borde ingå. Kommissionen valde ut ingenjörer och tekniker som yrkesgrupp, eftersom de i särskilt hög grad genom sitt kunnande och sin yrkesroll påverkar andras arbetsmiljö. Civilingenjörer blir ofta chefer och arbetsledare och de är med och konstruerar arbetsmiljön som konstruktörer och designers m.m.. Några andra viktiga yrkesgrupper är ekonomer och lärare.

När arbetsmiljöarbetet skall integreras i verksamheten räcker det inte längre med att bara några få arbetsmiljöexperter har goda arbetsmiljökunskaper, utan kunskaper behövs hos väldigt många fler. Alla chefer och arbetsledare måste ha goda kunskaper bl.a. om hur arbetsmiljöarbetet skall utföras, I princip alla på en arbetsplats bör ha åtminstone grundläggande arbetsmiljökunskaper. Alla har ju en roll i arbetsmiljöarbetet.

När det gäller arbetsmiljöutbildning för arbetsplatserna har arbetsmarknadens parter, dvs. de fackliga organisationerna och arbetsgivarna och deras organisationer, en avgörande roll. Parterna har slutit en del kollektivavtal som innehåller krav på arbetsmiljöutbildning av chefer och skyddsombud. Sådana krav finns emellertid inte för hela arbetsmarknaden.

När det gäller högskoleutbildningarna är läget ett annat.

Högskolorna bestämmer kurser och kursinnehåll. Enligt uppgift deltar endast 20 procent av de studerande på civilingenjörsutbildningen i frivilliga kurser i arbetsmiljö.

Det kan konstateras att ILO i juni 2006 antog en konvention (nr 187) och en rekommendation (nr § 197) om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö. I artikel 4 i konventionen anges i fråga om ett "Nationellt system för arbetsmiljöfrågor" att i det nationella systemet ska ingå bl.a. tillhandahållande av utbildning. I rekommendationen (II.5) anges att varje medlem ska sträva efter att införa "occupational safety and health concepts and, where appropriate, competencies in educational and vocational training programmes". Konventionen har ratificerats av Sverige.

I högskoleförordningen (1993:100) finns som bilaga 2 intaget en examensordning som för de olika högskoleutbildningarna anger vilka krav som ska uppfyllas för att få en viss högskoleexamen. För civilingenjörsexamen anges följande:

Färdighet och förmåga

För civilingenjörsexamen skall studenten

/---/

– visa förmåga att utveckla och utforma produkter, processer och system med hänsyn till människors förutsättningar och behov och samhällets mål för ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar utveckling,

/---/

Värderingsförmåga och förhållningssätt

För civilingenjörsexamen skall studenten

– visa förmåga att göra bedömningar med hänsyn till relevanta, vetenskapliga, samhälleliga och etiska aspekter samt visa medvetenhet om etiska aspekter på forsknings- och utvecklingsarbete,

– visa insikt i teknikens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används, inbegripet sociala och ekonomiska aspekter samt miljö- och arbetsmiljöaspekter, och

– visa förmåga att identifiera sitt behov av ytterligare kunskap och att fortlöpande utveckla sin kompetens.

/---/

För civilingenjörsexamen skall också de preciserade krav gälla som varje högskola själv bestämmer inom ramen för kraven i denna examensbeskrivning.

Det är uppenbart att arbetsmiljöaspekter finns med i examenskraven. Enligt uppgift omfattas emellertid arbetsmiljökunskap i dag endast av frivilliga kurser på högskolan. Enligt vår mening bör tillräcklig arbetsmiljöutbildning vara obligatorisk i civilingenjörsutbildningen och även i civilekonomutbildningen. Det är nödvändiga kunskaper för den som ska vara chef och den som ska ha en funktion som konstruktör av väsentliga delar av arbetsmiljön. ILO-konvention nr 187 innebär också som framgår ovan ett åtagande att

när det är relevant och lämpligt föra in sådana kompetenskrav i yrkesutbildningen.

Enligt vår uppfattning kan inte kravet på Värderingsförmåga och förhållningssätt i examensordningen för civilingenjörsexamen anses vara uppfyllt om inte insikter i arbetsmiljöaspekter på ett konstaterbart sätt har erhållits genom direkta utbildningsmoment. Arbetsmiljökunskapen bör emellertid kunna erhållas i en utbildning som är bredare och där arbetsmiljö har integrerats med andra frågor. Det är snarare en fördel om arbetsmiljöaspekter kan förenas med andra aspekter på ett mer övergripande sätt. Det är de funktionella kraven på kunskaper som är avgörande och inte utbildningen i sig. Samtidigt är det enligt vår mening inte möjligt att erhålla sådana kunskaper utan att få en adekvat och konkret utbildning. Det gäller att få lära sig vad arbetsmiljö är, vilken betydelse den har för verksamheterna, hur arbetsmiljöarbetet ska utföras och integreras samt vilket skyddsansvar som finns.

För civilekonomexamen bör kraven i examensordningen kompletteras så att de överensstämmer i den här aktuella delen med kraven i civilingenjörsexamen.

Som vi ser det är vårt förslag i den här delen ett viktigt inslag i den övergripande tanken att göra arbetsmiljön till en strategisk verksamhetsfråga och till ett konkurrensmedel. Som vi har framhållit tidigare är kunskaper, medvetenhet och attityder hos ledningen och andra strategiska befattningshavare i en verksamhet viktiga för att arbetsmiljön på detta sätt ska få en mer strategisk betydelse som ett konkurrensmedel.

#### 4.5 Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen

**Vår bedömning:** Kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna i enlighet med årsredovisningslagen (1995: 1554) m.fl. lagar bör behållas.

#### Bakgrund och överväganden

Vi har i avsnitt 3.6 redovisat det krav som finns på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna och de skäl som

fanns för att föra in detta krav. Vi har vidare där redovisat förslaget från utredningen om enklare redovisning i delbetänkandet Enklare redovisning (SOU 2008:67) om att ta bort det angivna kravet.

Vi avslutar avsnitt 3.6 med att ifrågasätta den utredningens uppfattning om att sjukfrånvaron inte säger särskilt mycket om företagsledningens förmåga att driva verksamheten. Även om ohälsa hos en enskild individ många gånger har sin grund i helt andra omständigheter än arbetet har höga totala sjuktal inom en verksamhet ofta samband med förhållanden i arbetet. Vi hänvisar bl.a. till de uppskattningar som gjordes i promemorian Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv (Ds 201:28) om huruvida och i vilken utsträckning sjukskrivningar är arbetsrelaterade. Flera uppgifter indikerade att åtminstone hälften av långtidssjukfrånvaron var att betrakta som arbetsrelaterad (se promemorian sid. 182–184 samt 206–207). Enligt vår uppfattning är det dessutom uppenbart att sjukfrånvaron innebär höga kostnader och dessutom hinder mot en effektiv verksamhet och att den därför är en betydelsefull indikator på företagets intjäningsförmåga och framtida utvecklingsmöjligheter.

Enligt vår uppfattning vore det olyckligt om kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna togs bort. Det som sägs av utredningen om enklare redovisning talar möjligen i stället för att redovisningen av ohälsan och hälsan utvecklas.

Vi är övertygade om att uppgifter om sjukfrånvaron kan, i enlighet med de överväganden som låg bakom redovisningskravet, vara av betydelse, bl.a. som en indikator för arbetsmiljöförhållandena, för presumtiva kunder, leverantörer eller arbetssökande, dvs. ha betydelse som ett styrmedel på marknaden.

## 5 Konsekvenser av utredningens förslag

### 5.1 Samhällsekonomiska och andra konsekvenser av utredningens förslag

#### Arbetsmiljöcertifiering

Ett förslag om ett undantag från tillsynsmetoden genomgång genom besök av samtliga arbetsställen (ibland kallat screening) i den i delbetänkandet föreslagna nya tillsynsmodellen lämnas i avsnitt 4.2. Förslaget innebär att det företag som har blivit arbetsmiljöcertifierat inte ska omfattas av genomgången genom besök. Förslaget innebär att resursbehovet i den offentliga tillsynen minskar. Arbetsmiljöverkets genomgång ersätts av en genomgång av det privaträttsliga certifieringsorganet. De frigjorda tillsynsresurserna kan bl.a. användas för en mer effektiv tillsyn av övriga verksamheter. Certifieringen är frivillig men genom undantaget blir certifieringen ett alternativ till delar av tillsynen och det uppstår administrativa lättnader i tillsynen. En certifiering är relativt kostsam men det föreslagna undantaget medför att de administrativa kostnaderna för företagen med anledning av tillsynsverksamheten totalt blir lägre än de annars skulle bli. Det blir samtidigt upp till arbetsgivaren att avgöra om de fördelar som certifieringen innebär i det här avseendet och även i övrigt t.ex. i konkurrenshänseende motiverar de kostnader och insatser som certifieringen innebär. Vi har i avsnitt 3.2 redovisat kostnadsberäkningar för företag av olika slag och storlek vid arbetsmiljöcertifiering. Dessa kostnader är som sagt dock inte en direkt konsekvens av utredningens förslag men måste av arbetsgivaren vägas mot de besparingar som görs på de administrativa kostnaderna genom undantaget från genomgången genom besök.

Som vi tidigare har angivit är i dagsläget ca 600 arbetsställen arbetsmiljöcertifierade enligt AFS 2001:1 eller OHSAS 18001. Jämför vi med Danmark, ca 2 200 med arbetsmiljöcertifierade verksamheter, men med färre arbetsställen och arbetsgivare än Sverige och tar hänsyn till att arbetsmiljöcertifiering får en offentlighetsrättslig betydelse kommer antalet certifierade arbetsställen med stor sannolikhet att öka relativt kraftigt i Sverige. Av figur 3.1 i avsnitt 3.2 framgår den fördelning som finns i dag när det gäller arbetsmiljöcertifikat för olika företagsstorlekar. När det gäller fördelningen av de tillkommande certifikaten till följd av vårt förslag finns det anledning tro att de mindre företagens andel ökar.

Arbetsmiljöverkets administration av undantaget från tillsynen och en eventuell tilldelning av en särskild märkning inom ramen för den föreslagna nya tillsynsmodellen kan komma att kräva vissa resurser som vi dock bedömer som marginella i förhållande till tidigare angivna minskade kostnaderna för tillsynen.

Avsikten är att ett genomförande av förslaget ska påverka konkurrensförhållandena för företagen.

### Arbetsmiljökrav i upphandlingen

Förslaget om arbetsmiljökrav i upphandlingen innebär att den möjlighet som redan finns enligt upphandlingslagstiftningen LOU att utesluta verksamheter vid ett fel i yrkesutövningen, som utgörs av att arbetsmiljölagstiftningen inte följs, görs obligatorisk såvitt gäller det grundläggande kravet om en skriftlig riskbedömning.

Det krav som vi föreslår ska gälla vid offentlig upphandling gäller redan för samtliga arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen och föreskrifter till den. Således uppstår i princip inga ökade kostnader för att uppfylla kravet för sådana anbudsgivare. De måste ändå följa dessa krav. Företagen får här göra en avvägning mellan möjligheten att vinna en upphandling och de administrativa kostnaderna för att delta i upphandlingen.

För den upphandlande myndigheten uppstår eventuellt en mindre kostnad för kontrollen av att kravet upprätthålls. Som vi har redovisat under avsnitt 5.3 är det relativt enkelt för en upphandlande myndighet att kontrollera om den föreslagna uteslutningsgrunden föreligger. Uppgifter om genomförd riskbedömning bör kunna begäras redan i förfrågningsunderlaget. Om så sker är anbudsgivaren skyldig att lämna uppgiften. Anbudsgivarnas admi-

nistrativa kostnader begränsas därmed till kostnaden för att på något sätt visa riskbedömningen.

Vi gör samtidigt bedömningen att den ökade kvaliteten i det upphandlade arbetet samt den minskade risken för avbrott i arbetet genom myndighetskrav kan innebära en avsevärd kostnadsminskning för såväl upphandlaren som anbudsgivaren. Denna kostnad kan vara svår att beräkna men det bör beaktas att det sammanlagda värdet av den offentliga upphandlingen vad avser tjänster var drygt 34 miljarder kronor 2007 (se avsnitt 3.2).

### **Arbetsmiljö i utbildningen**

Förslaget innebär att som ett första steg i ett arbete att föra in arbetsmiljökunskap i högskoleutbildningen förs sådana kunskapskrav in som obligatorium på civilingenjörs- och civilekonomutbildningarna.

I civilingenjörsutbildningarna bedöms kunskap och kompetens hos lärarna finnas redan i dagsläget, varför några nämnvärda kostnader inte uppstår som en konsekvens av förslaget. För civilekonomutbildningen är läget med all säkerhet ett annat. Lämpligt utbildningsmaterial finns att tillgå och behöver inte utvecklas speciellt, men däremot kan behov av lärarutbildning uppstå. Alternativt kan lärare rekryteras utifrån och medför då en kostnad.

Vi har i avsnitt 4.4 angivit att arbetsmiljökunskapen bör kunna erhållas i en utbildning där arbetsmiljö har integrerats med andra frågor och att det är en fördel om arbetsmiljöaspekter kan förenas med andra aspekter på ett övergripande sätt.

## 6 Författningskommentar

### 6.1 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

3 kap. 14 § *Den som lämnar anbud på en tjänst i en offentlig upphandling på vilken lagen (2007:1091) om offentlig upphandling är tillämplig ska uteslutas från upphandlingen om denne inte ha fullgjort vad i denna lag och med stöd av den föreskrivs om skyldighet att undersöka riskerna i verksamheten.*

Förslaget behandlas i kapitel 4, avsnitt 4.2.

Förslaget kompletterar bestämmelser i 10 kap. 2 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU) om uteslutning av anbudsgivare (leverantörer i LOU:s terminologi) från en sådan upphandling vid ett *allvarligt fel i yrkesutövningen*. Begreppet finns i punkt 4 i den angivna bestämmelsen LOU och kan vara tillämplig på bristande efterlevnad av en lagstiftning som på något sätt reglerar yrkesutövningen. Arbetsmiljölagstiftningen får anses vara en sådan lagstiftning. En underlåtenhet att följa den i nu aktuellt avseende utgör ett allvarligt fel i yrkesutövningen.

Förslaget är inriktat på ett grundläggande krav om riskbedömning som alltid ska göras även av utländska arbetssgivare som ska utföra arbete i Sverige. Kravet följer dessutom av EU:s ramdirektiv på arbetsmiljöområdet (rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet) och ska därmed vara genomförd i nationell lagstiftning i samtliga EES-länder.

Skyldigheten att fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten anges i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen. Närmare föreskrifter om denna skyldighet finns i 8 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).



Förslaget avser den som lämnar anbud i en offentlig upphandling på vilken LOU är tillämplig. Det handlar alltså om den som tillhandahåller tjänster på marknaden. I LOU anges dessa subjekt som leverantörer. Genom anknytningen till LOU begränsas anbudsgivares skyldighet till offentliga upphandlingar över tröskelvärdet enligt 3 kap. 1 § LOU.

Förslaget innebär att anbudsgivare som omfattas ska uteslutas från offentlig upphandling om de inte har genomfört en skriftlig riskbedömning i enlighet med de angivna föreskrifterna till arbetsmiljölagen. Detta är som sagt ett för alla arbetsgivare grundläggande men också centralt krav när det gäller det systematiska arbetet med arbetsmiljön.

## **6.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling**

*10 kap. 2 a § En bestämmelse om uteslutning av leverantörer i vissa fall finns i 3 kap. 14 § arbetsmiljölagen (1977:1160).*

Förslaget behandlas i kapitel 4, avsnitt 4.2.

Förslaget är en följdändring till förslaget under 6.1.

### 6.3 Förslaget till förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)

*15 § andra stycket Tillsynsmyndigheten ska planera och tillämpa en tillsynsmetod som innebär att samtliga arbetsställen genomgås genom besök under ett bestämt tidsintervall. Arbetsställen som omfattas av en certifiering av ledningssystem för arbetsmiljö under ackreditering ska vara undantagna från denna tillsyn.*

Förslaget behandlas kapitel 4, avsnitt 4.2.

Förslaget innebär att det förs in ett nytt andra stycke i bestämmelsen. Det syftar till att införa ett undantag från den i delbetänkandet föreslagna nya tillsynsmodellens tillsynsmetod med genomgång genom besök av samtliga arbetsställen inom ett bestämt tidsintervall. Undantaget avser arbetsställen som är arbetsmiljöcertifierade under ackreditering. Dessa arbetsställen ska emellertid endast vara undantagna från denna tillsynsmetod och inte från tillsynen i sig.

# Särskilt yttrande

## av Börje Sjöholm, ledamot i referensgruppen

Jag anser att utredningen på ett utmärkt sätt har kartlagt möjligheterna att använda så kallade marknadsmässiga styrmedel på arbetsmiljöområdet. Den slutsats jag drar är att den här formen av styrmedel endast kan få verklig effekt om de kombineras med tydliga ekonomiska sanktioner eller bidrag från staten. Det är först då de blir något annat än de frivilliga marknadsföringsmetoder som redan finns till exempel i form av certifiering.

Eftersom de olika kostnaderna för en dålig arbetsmiljö drabbar både individ, företag och samhälle haltar en analys som bara fokuserar på företagets situation. Denna avgränsning har också inneburit att de offentliga och ideella sektorerna med sina bredare uppdrag haft svårt att se hur utredningens uppdrag ska kunna anpassas till deras verksamhet. Jag förväntar mig att den bredare analysen kommer att göras i den nationella handlingsplan för arbetsmiljöområdet som håller på att tas fram av Arbetsmarknadsdepartementet. I det arbetet ska den här utredningens resultat naturligtvis vara en del.

Utredningens förslag att företag som har certifierat sitt arbetsmiljölednings-system ska kunna undantas från så kallad screening tycker jag är logiskt eftersom den formen av inspektion kommer att inriktas på det mer generella arbetsmiljöarbetet i företaget. Det tidigare delbetänkandet har dock visat vilka kostnader som krävs för en fullt utbyggd verksamhet med screening så det lär dröja innan den här frågan blir aktuell för majoriteten av företag.

Det är glädjande att utredningen föreslår att krav på en skriftlig riskbedömning ska ställas på det företag som vill lämna anbud vid offentlig upphandling. Det kommer att minska risken för att oseriösa företag använder dålig arbetsmiljö som konkurrensmedel.

Om den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron i årsredovisningarna tas bort kommer Sverige att bryta mot EU:s ramdirektivs krav. Det innebär att vi från facklig sida kommer att kräva att kravet på en skriftlig sammanställning av olyckor, sjukfrånvaro och allvarliga tillbud åter införs i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är utmärkt att utredningen tydligt markerar mot det här förslaget att försämra det svenska regelverket.

De anställdas kunskaper om arbetsmiljön och de regler som gäller för arbetsmiljön har stor betydelse för säkerheten på arbetsplatsen. Attityder och beteenden hos såväl personal som chefer och arbetsledare betyder mycket för säkerhetskulturen i en verksamhet. Det är viktigt att alla anställda har någon form av baskunskaper om betydelsen av god arbetsmiljö och om reglerna i stort.

Det är minst lika viktigt att de unga som inträder på arbetsmarknaden har en insikt om vikten av god arbetsmiljö och en grundläggande kännedom om reglerna.

Jag välkomnar därför utredningens förslag om obligatoriskt krav på arbetsmiljökunskap i civilingenjörs- och civilekonomutbildningarna. Det kravet bör också snabbt införas i rektors- och läkarutbildningarna. På sikt bör sedan samma krav införas i alla utbildningsplaner för högskola, gymnasium och grundskola, anpassad till de olika nivåerna. På vissa högre utbildningar bör även ledarskapsutbildning läggas in.

# Särskilt yttrande

## av ledamoten Eva Kovar, ledamot i referensgruppen

### Certifiering i den nya tillsynsmodellen

Jag har, tillsammans med övriga arbetsgivarrepresentanter, avvisat förslaget om ny tillsynsmodell. Om en sådan modell trots allt skulle bli genomförd, finner jag det rimligt att arbetsgivare som blivit certifierade undantas från den s.k. screeningen.

### Arbetsmiljökrav i upphandlingen

Förslaget om att leverantör som inte upprättat skriftlig riskbedömning ska uteslutas från att delta i offentlig upphandling bör inte genomföras.

Den föreslagna bestämmelsen är felaktig ur systematisk synvinkel, den är sakligt sett opåkallad, den strider mot gemenskapsrätten och den är obegriplig ur ett verkansperspektiv.

### *Systematiken*

Bestämmelser om offentlig upphandling återfinns bl.a. i LOU, men även i LUF. Den föreslagna bestämmelsen skulle innebära en utvidgning av de fall i vilka en leverantör ska uteslutas från en upphandling. Eftersom bestämmelsen är ovillkorlig träffar den – enligt sin lydelse – också leverantörer från andra EU-medlemsstater och även leverantörer från tredje land, oavsett vilken sorts tjänst som avses. Det synes därför ur lagteknisk synvinkel minst sagt märkligt att bestämmelsen skulle införas i arbetsmiljölagen. Offentlig upphandling omfattar synnerligen betydande belopp och har mycket stor betydelse för såväl den offentliga ekonomin som

för en fungerande konkurrens på marknaden. Det är därför väsentligt för den praktiska rättstillämpningen att alla bestämmelser av operativ innebörd samlas i LOU och LUF.

#### *Sakskälen*

Utredningen har enligt min mening inte tillräckligt övervägt vilka sakskäl det finns för att införa en så pass ingripande åtgärd som obligatorisk uteslutning från offentlig upphandling. Som bestämmelsen är utformad träffas varje underlåtenhet, oavsett om den är stor eller liten, som den upphandlande myndigheten kan visa. En bestraffande lagstiftningsåtgärd måste rimligtvis vara proportionell i förhållande till det missförhållande den avser att stävja. Någon sådan proportionalitetsbedömning synes inte ha gjorts. Därtill kommer att utredningen inte alls verkar ha övervägt den snedvridning av konkurrensförhållandena mellan olika branscher som bestämmelsen skulle innebära, se mera därom nedan. Bestämmelsen är helt enkelt orimlig.

#### *Gemenskapsrätten*

De svenska reglerna för offentlig upphandling är ett utflöde av gemenskapsrätten. Det innebär bl.a. att de grundläggande principerna för den offentliga upphandlingen måste respekteras. Dessa återfinns bl.a. i 1 kap 9 § LOU. Den nu tilltänkta bestämmelsen träffar enligt sin lydelse alla tjänsteupphandlingar oavsett deras karaktär. Så t.ex. träffas en konsulttjänst utförd i annan medlemsstat, oaktat att detta skulle innebära ett brott mot principerna om kravet på likvärdighet och icke-diskriminering. Gentemot samtliga anbudsgivare måste bestämmelsen också anses innebära ett brott mot proportionalitetsprincipen. Det kan helt enkelt inte försvaras ur ett gemenskapsrättsligt perspektiv att varje fel eller försummelse avseende riskbedömning enligt arbetsmiljölagen skulle leda till en så pass ingripande åtgärd som uteslutning från offentlig upphandling. Överhuvudtaget synes utredningen ha missförstått räckvidden av möjligheterna att ställa reglerna om offentlig upphandling till tjänst för det allmännas tvångsmakt på andra områden. Att dessa möjligheter gravt överskattats är dessvärre ingen ny företeelse, t.ex. har olika myndigheter genom s.k. tillkommande kontraktsvillkor

försökt ålägga leverantörerna diverse pålagor. Detta har bl.a. resulterat i att förvaltningsdomstolarna vid flera tillfällen tvingats konstatera brott mot upphandlingsreglerna i form av krav på kollektivavtal hos leverantörerna.

Utredningen verkar inte ha förstått att upphandlingsdirektivens beaktandesatser, och EU-kommissionens tolkningsmeddelanden, endast i begränsad utsträckning kan läggas till grund för slutsatser om vad gemenskapsrätten tillåter eller inte. Det som här avgör utgången är praxisen från (numera) EU-domstolen. Såvitt nu kan bedömas låter sig denna f.n. inte tolkas så utsträckt som utredningen synes föreställa sig. Utredningens bedömning av gemenskapsrätten i nu förevarande avseende är helt otillräcklig och bör inte läggas till grund för lagstiftning.

#### *Verkansperspektivet*

Det är svårbegripligt att utredningen föreslår en bestämmelse, som innebär att underlåtenhet enligt arbetsmiljölagen i nu aktuellt avseende skulle vara ett allvarligt fel i yrkesutövningen i en viss typ av verksamhet, men inte i en annan. Detta får konsekvenser för de inbördes konkurrensförhållandena mellan olika branscher. Det är anmärkningsvärt att utredningen inte har beaktat denna kontradiktoriska omständighet.

Förutom ovanstående invändningar utifrån regelverken om offentlig upphandling anser jag att den föreslagna regeln helt enkelt är obehövlig. Det måste betraktas som synnerligen överilrat att i ett nytt sammanhang uppställa samma krav, som redan följer av lag, särskilt med tanke på att regeringen lägger ner stor möda på arbetet med regelförenkling.

#### **Arbetsmiljö i utbildningen**

Utredningens förslag om Arbetsmiljö i utbildningen är välkommet. Det är rimligt att arbetet påbörjas genom införande av arbetsmiljökunskap i de föreslagna högskoleutbildningarna, eftersom dessa ofta leder till chefsbefattningar och arbetsledande befattningar.

De anställdas kunskaper om arbetsmiljön och dess regler har stor betydelse för säkerheten på arbetsplatserna. Attityder och beteenden hos personal, chefer och arbetsledare betyder mycket

för säkerhetskulturen i en verksamhet. Det är viktigt att alla anställda har någon form av baskunskaper om betydelsen av god arbetsmiljö och om reglerna i stort. Minst lika angeläget är att de unga som inträder på arbetsmarknaden har en insikt om vikten av god arbetsmiljö och en grundläggande kännedom om reglerna.

Därför vill jag understryka vikten av att arbetsmiljökunskap på sikt integreras i utbildningssystemet på olika nivåer. Arbetsmiljökunskap bör göras till ett obligatoriskt ämne i utbildningsplanerna, anpassad till de olika nivåerna. På vissa högre utbildningar bör även ledarskapsutbildning läggas in.

### **Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningen**

Jag kan inte ställa mig bakom förslaget om att kravet på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningen bör behållas.

Till att börja med anser jag inte att ett krav på redovisning av sjukfrånvaron kommer att utgöra ett marknadsorienterat styrmedel på det sätt som utredningen syftar till. Dels finns det inga klara belägg för hur stor andel av sjukfrånvaron på ett företag de facto har samband med förhållanden i arbetet. Dels känner företagen väl till omfattningen av sin sjukfrånvaro, inte minst av det skälet att den medför stora kostnader i form av sjuklön och förlorad produktion. Att ett bibehållet redovisningskrav i detta läge skulle utgöra ytterligare incitament för företagen finner jag ytterst osannolikt.

Jag håller helt med om de argument för borttagande av redovisningsskyldigheten som framförs i delbetänkandet Enklare redovisning (SOU 2008:67). Jag delar uppfattningen att ohälsotal inte kan betraktas som en indikator på företagets intjäningsförmåga och att företagens omsorg om personalen inte påverkas av att de måste redovisa sjukfrånvaro, m.fl. resonemang som förs angående borttagande av kravet.

Att behålla redovisningskravet strider slutligen mot regeringens mål om regelförenkling, eftersom kravet utgör en administrativ börda för företagen.



# Referenser

- Ambler, T. & Barrow, S. (1996), *The employer brand*. Journal of Brand Management 4, s. 185–206.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2001), *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv*, Ds 2001:28.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2008), *Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankesamling för den framtida arbetsmiljöpolitiken*, Ds 2008.16
- Arbetsmiljökommissionen (1990), *Arbete och hälsa*, SOU 1990:49.
- Arbetsmiljöpolitiska kunskapsrådet (2009), *God arbetsmiljö – en framgångsfaktor?* SOU 2009:47.
- Aronsson, Thomas & Malmquist, Claes (2003), *Hälsobokslut – en modell utifrån arbetsplatsens behov*, Metodicum AB,
- Berger, Oscar (2009), *Nyhetsflash om Svenska företags ansvar i Kina*, 12 augusti 2009
- Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/17/EG om samordning av förfarandena vid upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/18/EG om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster.
- Europeiska kommissionens meddelande om genomförande av partnerskapet för tillväxt och sysselsättning: Att göra Europa till ett kompetenscentrum för företagens sociala ansvar, KOM (2006) 136.
- Europeiska kommissionens tolkningsmeddelande om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling, KOM (2001) 566 slutlig, EGT nr C 333, 28.11.2001, s. 27.

- Nilsson, Ingvar & Wadeskog, Anders (2006), *Det sociala företaget och samhället, Socioekonomiska bokslut för Vägen ut! Koooperativen och Basta Arbetskooperativ, Nutek och NTG Socialt företagande.*
- Nilsson, Ingvar & Wadeskog, Anders (2007), *Bättre & Billigare - SocioEkonomiskt Bokslut för de sociala arbetskooperativen KOS och BRIGGEN.*
- Ong, Kevin & Skog, Fabian (2007), *Corporate Social Responsibility – Hur kommer det utvecklas i framtiden?* Kandidatuppsats vid Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet
- Regeringens proposition (1986/87:100), bilaga 12, med förslag till statsbudget
- Regeringens proposition (1990/91:140) *Arbetsmiljö och rehabilitering*
- Regeringens proposition (2002/03:6) *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro*
- Regeringens proposition (2006/07:128) *Ny lagstiftning om offentlig upphandling och upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster*
- Styrmedelsutredningen (2009), *En ny modell för arbetsmiljö tillsyn*, SOU 2009:40.
- Tidskriften Organization Studies, (2003). *Corporate Social and Financial Performance: A Meta-analysis.*
- Upphandlingsutredningen (2005), *Nya upphandlingsregler*, SOU 2005:22
- Upphandlingsutredningen (2006) *Nya upphandlingsregler 2*, SOU 2006:28
- Utredningen om arbetsmiljölagen (2007), *Bättre arbetsmiljöregler II*, SOU 2007:43.
- Utredningen om enklare redovisning (2008), *Enklare redovisning*, SOU 2008:67.
- Öhring PricewaterhouseCoopers (2008), *CSR – från risk till värde.*

# Kommittédirektiv



## Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet

Dir.  
2008:129

---

Beslut vid regeringssammanträde den 6 november 2008

### Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare ska se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel på arbetsmiljöområdet som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Sådana styrmedel kan handla om att arbetsmiljöstandarden på olika verksamheter bedöms och att verksamheter med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete eller en på ett visst sätt bedömd god arbetsmiljö kan lyftas fram för att förstärka marknadsmekanismer t.ex. när det gäller rekrytering av arbetskraft och konkurrensförutsättningar. Exempel på sådana styrmedel är arbetsmiljömärkning, certifiering eller liknande marknadsorienterade styrmedel. Även styrmedel som lyfter fram eller förstärker sambandet mellan arbetsmiljö och verksamhetens resultat ingår i uppdraget.

Utredaren ska särskilt utreda möjligheterna att koppla sådana styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn av efterlevnaden av arbetsmiljölagen. Det system som har införts i Danmark för s.k. ”screening” av arbetsställen och tilldelning av s.k. ”smileys” m.m. bör därvid beaktas.

## Bakgrund

### *En tankeram för den framtida arbetsmiljöpolitiken*

Inom Arbetsmarknadsdepartementet pågår ett arbete med att utforma den framtida arbetsmiljöpolitiken. Inom ramen för arbetet tas det fram underlag för en diskussion och överväganden om den framtida politiken. Promemorian *Arbetsmiljön och utanförskapet – en tankeram för den framtida arbetsmiljöpolitiken* (Ds 2008:16), som presenterades den 21 februari 2008, har tagits fram som ett led i detta arbete. Promemorian innehåller en faktaredovisning och vissa slutsatser om principiella utgångspunkter för det fortsatta arbetet.

Inom ramen för arbetet sker samråd med arbetsmarknadens parter.

### *Det fortsatta arbetet med den framtida arbetsmiljöpolitiken*

Huvudinriktningen för arbetet med den framtida arbetsmiljöpolitiken är följande. Arbetsmiljöpolitiken måste ges en mer offensiv och positiv innebörd. Det ska inte enbart handla om att förhindra en dålig arbetsmiljö, utan i framtiden även i mycket högre grad om att se arbetsmiljön som något som kan utveckla såväl individer som verksamhet och vara en framgångsfaktor och ett konkurrensmedel.

Den andra viktiga utgångspunkten för det fortsatta arbetet är att arbetsmiljön och arbetsmiljöpolitiken har stor betydelse för att möjliggöra regeringens jobbpolitik, en politik som innebär att alla som vill och kan arbeta ska ha möjlighet att göra det utifrån sina egna förutsättningar. Den ska tillsammans med jobbpolitiken bidra till att minska utanförskapet på arbetsmarknaden och inom arbetslivet genom att skapa förutsättningar inte bara för fler arbeten utan även för arbeten med goda och utvecklande arbetsvillkor, som ger möjlighet för fler att delta i arbetslivet.

Sammanfattningsvis finns därmed två huvudfokus för det fortsatta arbetet med den framtida arbetsmiljöpolitiken, nämligen att den ska bidra till den samlade jobbpolitiken samt att den ska lyfta fram arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft.

Inom ramen för inriktningen som handlar om arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft betonas, bl.a. i promemorian Ds 2008:16, behovet av att undersöka vilka styrmedel som skulle kunna fungera för att lyfta fram och förstärka de verksamhets-

mässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö samt vilken roll staten respektive arbetsmarknadens parter och andra marknadsaktörer ska ha på det här området. Därvid kan det övervägas om arbetsmiljöcertifiering eller någon annan form av bedömning och utpekande av bra arbetsgivare är något som skulle kunna förstärka marknadsmekanismer när det gäller rekrytering av arbetskraft och konkurrensförutsättningar.

### *Arbetsmiljö och ekonomi – arbetsmiljön som konkurrensmedel*

Arbetsmiljön kan ha en ekonomisk betydelse för såväl individ och samhälle som företag och andra organisationer. Kopplingen mellan arbetsmiljö och ekonomi har fått en allt större uppmärksamhet under senare år och särskilt inom de nordiska länderna används ekonomiska argument för att motivera satsningar på en bättre arbetsmiljö.

Med en ökad betoning av helhetssynen på arbetsmiljön och särskilt mot bakgrund av införandet av krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamheternas planering och drift (i enlighet med 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen) har sambandet mellan arbetsmiljö och verksamhetsutveckling liksom verksamheternas resultat betonats alltmer. Frågan om att hitta sätt att redovisa kostnader för ohälsa och en dålig arbetsmiljö respektive intäkter av en bra arbetsmiljö har varit aktuell under lång tid. Företag och förvaltningar har också använt olika personalekonomiska redovisningar. En särskild form av redovisning, som ibland har gått under namnet "hälsobokslut" är de obligatoriska redovisningar av sjukfrånvaron som ska ske i företags och förvaltningars årsbokslut enligt särskild författningsreglering.

Inom ramen för den dåvarande regeringens försöksverksamhet inom den offentliga sektorn under åren 2001–2006 har det i ett projekt prövats olika alternativa modeller för att styra och redovisa resultat och effekter av förebyggande och rehabiliterande insatser hos ett antal kommuner. Vinnova har haft regeringens uppdrag att följa och utvärdera detta och övriga projekt i försöksverksamheten. Slutredovisning av uppdraget gjordes i augusti 2006 (dnr 2003-00032, N2002/11731/ARM, se även [www.minskaohalsan.se](http://www.minskaohalsan.se)).

De här frågorna har belysts i promemorian Ds 2008:16. Där har bl.a. angivits följande (s. 139):

Ett annat alternativ är att kräva eller främja att de ekonomiska konsekvenserna av arbetsmiljön, såväl fördelar/nyttan som kostnaderna, synlig- eller tydliggörs utåt och internt i verksamheten. I dag finns lagstadgade krav på en obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron i årsredovisningarna hos företag och förvaltningar (ofta kallade hälsobokslut), men däremot inga krav på en arbetsmiljöredovisning eller en personalekonomisk redovisning.

Olika modeller och metoder finns utformade för att redovisa personalförhållanden i form av olika nyckeltal m.m. Det finns anledning att fundera över hur användbara modeller och metoder kan tas fram och hur de kan ges en bred spridning.

Ekonomiska styrmedel skulle även kunna vara fördelaktiga ur konkurrenssynpunkt. Företag ska inte få fördelar av att göra avkall på arbetsmiljön. Det finns anledning att i stället överväga hur de positiva incitament som finns för arbetsmiljöåtgärder kan förstärkas genom olika styrmedel.

I promemorian förs en diskussion om arbetsmiljön som konkurrensmedel bl.a. mot bakgrund av den demografiska utvecklingen med en ökad andel äldre i befolkningen och en minskad andel i yrkesverksamma åldrar och därmed en eventuell brist på arbetskraft. Det diskuteras om och på vilket sätt den ”marknadsmässiga” fördelen av en god arbetsmiljö kan stimuleras ytterligare, t.ex. genom att arbetsmiljöstatusen hos olika arbetsställen redovisas och att resultatet kommuniceras utåt mot omvärlden. I promemorian nämns bl.a. den danska modellen, som innebär att arbetsstället i fråga efter ett tillsynsbesök av den danska arbetsmiljömyndigheten Arbejdstilsynet tilldelas en smileysymbol som offentliggörs på tillsynets webbplats. I systemet ingår också en s.k. ”screening” av samtliga arbetsställen i Danmark, varvid det görs en bedömning av arbetsmiljöstandarden som får betydelse för den framtida tillsynen och för tilldelandet av smileysymboler. Det finns även en koppling till certifieringssystem för arbetsmiljön.

I promemorian nämns vidare de initiativ som tagits i fråga om arbetsgivarvarumärken samt arbetet med frågor om företagens sociala ansvar (CSR) (se s. 22).

TI Sverige finns i dag möjlighet för företag och förvaltningar att certifiera ledningssystemet för arbetsmiljö. Sådan certifiering görs mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter i AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete. Systemet innehåller krav på ett ledningssystem som ofta kombineras med kvalitets- och/eller miljöledningssystem.

Uppbyggnaden av systemet och certifieringen görs i samverkan med de fackliga representanterna. Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll, SWEDAC, ackrediterar certifieringsorganen i enlighet med särskilda föreskrifter om sådan ackreditering. Certifiering med SWEDAC-ackreditering inom arbetsmiljöområdet kan även göras mot den amerikanska standarden OHSAS 18001.T

### Uppdraget

En särskild utredare ska mot den angivna bakgrunden se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel på arbetsmiljöområdet som innebär att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö. Sådana styrmedel kan handla om att arbetsmiljöstandarden på olika verksamheter bedöms och att verksamheter med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete eller en på ett visst sätt bedömd god arbetsmiljö kan lyftas fram för att förstärka marknadsmekanismer t.ex. när det gäller rekrytering av arbetskraft och konkurrensförutsättningar.

Exempel på sådana styrmedel är arbetsmiljömärkning, certifiering eller liknande marknadsorienterade styrmedel. Även styrmedel som lyfter fram eller förstärker sambandet mellan arbetsmiljö och verksamhetens resultat ingår i uppdraget.

Utredaren ska särskilt utreda möjligheterna att koppla sådana styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn av efterlevnaden av arbetsmiljölagen. Möjligheten att använda certifieringssystem ska övervägas.

Utredaren ska kartlägga, beskriva och beakta existerande styrmedel av nu aktuell karaktär i Sverige och andra länder och de erfarenheter och effekter som de haft på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Det system som har införts i Danmark för s.k. "screening" av arbetsställen och tilldelning av s.k. "smileys" m.m., liksom den prioritering och klassificering av arbetsställen som i dag sker som ett led i planeringen av Arbetsmiljöverkets tillsyn bör beaktas. Utredaren ska också beakta EG-rättens grundläggande krav på fri rörlighet. Utredaren ska vidare beakta ratificerade internationella konventioner.

Utredaren ska beakta den forskning som kan finnas på området nationellt och internationellt.

Om utredaren bedömer att det finns behov av reglering ska förslag om den närmare utformningen av en sådan reglering lämnas. Utredaren ska bedöma och redovisa effekterna på arbetsmiljön av sina förslag.

Utredaren ska redovisa konsekvenserna av och kostnaderna för sina förslag samt föreslå hur kostnaderna ska finansieras.

### **Arbetsformer**

Utredaren ska i sitt arbete samråda med arbetsmarknadens parter samt Arbetsmiljöverket och andra berörda myndigheter.

### **Redovisning av uppdraget**

Resultatet av uppdraget ska i fråga om möjligheterna att koppla i uppdraget aktuella styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn av efterlevnaden av arbetsmiljölagen redovisas senast den 15 april 2009. Redovisningen vad gäller kvarvarande frågor ska ske senast den 31 oktober 2009.

(Arbetsmarknadsdepartementet)



# Kommittédirektiv



**Tilläggsdirektiv till Styrmedelsutredningen  
(A 2008:03)**

**Dir.  
2009:87**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 1 oktober 2009

## **Förlängd tid för uppdraget**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 6 november 2008 tillkallades en särskild utredare med uppdrag att se över behovet av och möjligheterna att införa styrmedel på arbetsmiljöområdet. Dessa styrmedel ska innebära att arbetsmiljöns potential för ökad konkurrenskraft tas till vara genom att lyfta fram och förstärka de verksamhetsmässiga och ekonomiska drivkrafterna av en god arbetsmiljö (dir. 2008:129). Enligt dessa kommittédirektiv skulle ett deluppdrag om en eventuell koppling av marknadsorienterade styrmedel till Arbetsmiljöverkets tillsyn redovisas senast den 15 april 2009 samt kvarstående frågor senast den 31 oktober 2009. Den 15 april 2009 överlämnade utredningen delbetänkandet *En ny modell för arbetsmiljötillsynen* (SOU 2009:40).

Utredningstiden för att redovisa kvarstående frågor förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 30 november 2009.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

# Statens offentliga utredningar 2009

---

## *Kronologisk förteckning*

1. En mer rättssäker inhämtning av elektronisk kommunikation i brottsbekämpningen. Ju.
2. Nya nät för förnybar el. N.
3. Ransonering och prisreglering i krig och fred. Fö.
4. Sekretess vid anställning av myndighetschefer. Fi.
5. Säkerhetskopiers rättsliga status. Ju.
6. Återkrav inom välfärdssystemen. – Förslag till lagstiftning. Fi.
7. Den svenska administrationen av jordbruksstöd. Jo.
8. Trygg med vad du äter – nya myndigheter för säkra livsmedel och hållbar produktion. Jo.
9. Säkerhetskontroller vid fullmäktige- och nämndsammanträden. Fi.
10. Miljöprocessen. M.
11. En nationell cancerstrategi för framtiden. S.
12. Skatt i retur. Fi.
13. Effektiviteten i Kriminalvårdens lokal-försörjning. Ju.
14. Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor. Ju.
15. Kraftsamling!  
– museisamverkan ger resultat.  
+ Bilagor. Ku.
16. Betänkande av Kulturutredningen.  
Grundanalys  
Förnyelseprogram  
Kulturpolitikens arkitektur. Ku.
17. Kommunal kompetenscatalog.  
En problemorientering. Ju.
18. Två rapporter till Grundlagsutredningen. Ju.
19. Aktiv väntan – asylökande i Sverige. Ju.
20. Mer järnväg för pengarna. N.
21. Redovisning av kommunal medfinansiering. Fi.
22. En ny alkohollag. S.
23. Olovlig tobaksförsäljning. S.
24. De statliga beställarfunktionerna och anläggningsmarknaden. N.
25. Samordnad kommunstatistik för styrning och uppföljning. Fi.
26. Det växande vattenbrukslandet. Jo.
27. Ta klass. U.
28. Stärkt stöd för studier – tryggt, enkelt och flexibelt. + Bilagor. U.
29. Fritid på egna villkor. IJ.
30. Skog utan gräns? Jo.
31. Effektiva transporter och samhällsbyggande – en ny struktur för sjö, luft, väg och järnväg. N.
32. Socialtjänsten. Integritet – Effektivitet. S.
33. Skatterabatt på aktieförvärv och vinstutdelningar. Fi.
34. Förenklingar i aktiebolagslagen m.m. Ju.
35. Moderna hyreslagar. Ju.
36. Främja, Skydda, Övervaka  
– FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. IJ.
37. Enklare beslutsfattande i ekonomiska föreningar. Ju.
38. Ingen får vara Svarte Petter. Tydligare ansvarsfördelning inom socialtjänsten. S.
39. En ny kollektivtrafiklag. + Bilagor. N.
40. En ny modell för arbetsmiljötillsyn. A.
41. Bättre och snabbare insättningsgaranti. Fi.
42. Vattenverksamhet. M.
43. Klinisk forskning – ett lyft för sjukvården. U.
44. Integritetsskydd i arbetslivet. A.
45. Områden av riksintresse och Miljökonsekvensbeskrivningar. M.
46. Försenad årsredovisning och bokföringsbrott, m.m. Ju.
47. God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? A
48. Koncessioner för el- och gasnät. N.

49. Bättre samverkan. Några frågor kring samspelet mellan sjukvård och socialförsäkring. S.
50. Nytt pensionssystem för den statsunderstödda scenkonsten. Fi.
51. Avskaffande av filmcensuren för vuxna – men förstärkt skydd för barn och unga mot skadlig mediepåverkan. Ku.
52. Staten och imamerna. Religion, integration, autonomi. U.
53. Fiskevård i enskilt vatten. En översyn av lagen om fiskevårdsområden. Jo.
54. Uthållig älgförvaltning i samverkan. Jo.
55. Ett effektivare smittskydd. S.
56. Den nya migrationsprocessen. Ju.
57. Myndighet för hållbart samhällsbyggande – en granskning av Boverket. M.
58. Skatteförfarandet. Fi.
59. Skatteincitament för gåvor till forskning och ideell verksamhet. Fi.
60. Återvändandedirektivet och svensk rätt. Ju.
61. Modernare adoptionsregler. Ju.
62. Skatt på fluorerade växthusgaser. Fi.
63. Totalförsvarspålit och frivillighet. Fö.
64. Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det? U.
65. Moderniserade skatteregler för ideell sektor. Fi.
66. Signalspaning för polisiära behov. Ju.
67. Försvarsmaktens helikopter 4 – frågan om vidmakthållande eller avveckling. Fö.
68. Lag om stöd och skydd för barn och unga (LBU) + bilaga. S.
69. En ny ransonerings- och prisregleringslag. Fö.
70. Utvärdering av buggning och preventiva tvångsmedel. Ju.
71. EU, Sverige och den inre marknaden – En översyn av horisontella bestämmelser inom varu- och tjänsteområdet. UD.
72. Insyn och integritet i brottsbekämpningen – några frågor. Ju.
73. Vägval för filmen. Ku.
74. Höghastighetsbanor – ett samhällsbygge för stärkt utveckling och konkurrenskraft. N.
75. Folkbokföringen. Fi.
76. Svenskt rättsväsende i internationella uppdrag, m.m. Ju.
77. EU:s Viseringskodex. Ju.
78. Ökad säkerhet i domstol. Ju.
79. Några begravningsfrågor. Ku.
80. Kriminalvården – ledning och styrning. Ju.
81. Lag om resenärers rättigheter i lokal och regional kollektivtrafik. N.
82. En ny postlag. N.
83. Miljömålen i nya perspektiv. + Bilagor. M.
84. Regler för etablering av vårdgivare. Förslag för att öka mångfald och integration i specialiserad öppenvård. S.
85. Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret. U.
86. Strategi för myndigheternas arbete med e-förvaltning. Fi.
87. En ny kameraövervakningslag. Ju.
88. Kärnkraft – nya reaktorer och ökat skadeståndsansvar. M.
89. Gränslandet mellan sjukdom och arbete. Arbetsförmåga/Medicinska förutsättningar för arbete/Försörjningsförmåga. S.
90. Tredje sjösäkerhetspaketet. Hamnstatskontrolldirektivet, Övervakningsdirektivet, Flaggstatsdirektivet. N.
91. Fingeravtryck i uppehållstillstånd. Ju.
92. Se medborgarna – för bättre offentlig service. Fi.
93. Inkluderande arbetsliv. A.
94. Att nå ut och nå ända fram. Hur tillgången till policyinriktad utvärdering och forskningsresultat inom utbildningsområdet kan tillgodoses. U.
95. Sjöarbetskonventionen – om Sveriges anslutning. N.
96. En utvidgad trafikförsäkring. S.
97. Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet. A.

# Statens offentliga utredningar 2009

---

## Systematisk förteckning

### **Justitiedepartementet**

---

- En mer rättssäker inhämtning av elektronisk kommunikation i brottsbekämpningen. [1]  
Säkerhetskopiars rättsliga status. [5]  
Effektiviteten i Kriminalvårdens lokalförsörjning. [13]  
Grundlagsskydd för digital bio och andra yttrandefrihetsrättsliga frågor. [14]  
Kommunal kompetenscatalog.  
En problemorientering. [17]  
Två rapporter till Grundlagsutredningen. [18]  
Aktiv väntan – asylsökande i Sverige. [19]  
Förenklingar i aktiebolagslagen m.m. [34]  
Moderna hyreslagar. [35]  
Enklare beslutsfattande i ekonomiska föreningar. [37]  
Försenad årsredovisning och bokföringsbrott, m.m. [46]  
Den nya migrationsprocessen. [56]  
Återvändandedirektivet och svensk rätt. [60]  
Modernare adoptionsregler. [61]  
Signalspaning för polisiära behov. [66]  
Utvärdering av buggning och preventiva tvångsmedel. [70]  
Insyn och integritet i brottsbekämpningen – några frågor. [72]  
Svenskt rättsväsende i internationella uppdrag, m.m. [76]  
EU:s Viseringskodex. [77]  
Ökad säkerhet i domstol. [78]  
Kriminalvården – ledning och styrning. [80]  
En ny kameraövervakningslag. [87]  
Fingeravtryck i uppehållstillstånd. [91]

### **Utrikesdepartementet**

---

- EU, Sverige och den inre marknaden  
– En översyn av horisontella bestämmelser inom varu- och tjänsteområdet. [71]

### **Försvarsdepartementet**

---

- Ransonering och prisreglering i krig och fred. [3]

- Totalförsvarspikt och frivillighet. [63]  
Försvarsmaktens helikopter 4  
– frågan om vidmakthållande eller avveckling. [67]  
En ny ransonerings- och prisregleringslag. [69]

### **Socialdepartementet**

---

- En nationell cancerstrategi för framtiden. [11]  
En ny alkohollag. [22]  
Olovlig tobaksförsäljning. [23]  
Socialtjänsten. Integritet – Effektivitet. [32]  
Ingen får vara Svarte Petter. Tydligare ansvarsfördelning inom socialtjänsten. [38]  
Bättre samverkan. Några frågor kring samspelen mellan sjukvård och socialförsäkring. [49]  
Ett effektivare smittskydd. [55]  
Lag om stöd och skydd för barn och unga (LBU). + Bilaga. [68]  
Regler för etablering av vårdgivare.  
Förslag för att öka mångfald och integration i specialiserad öppenvård. [84]  
Gränslandet mellan sjukdom och arbete.  
Arbetsförmåga/Medicinska förutsättningar för arbete/Försörjningsförmåga. [89]  
En utvidgad trafikförsäkring. [96]

### **Finansdepartementet**

---

- Sekretess vid anställning av myndighetschefer. [4]  
Återkrav inom välfärdssystemen.  
– Förslag till lagstiftning. [6]  
Säkerhetskontroller vid fullmäktige- och nämndsammanträden. [9]  
Skatt i retur. [12]  
Redovisning av kommunal medfinansiering. [21]  
Samordnad kommunstatistik för styrning och uppföljning. [25]  
Skatterabatt på aktieförvärv och vinstutdelningar. [33]

Bättre och snabbare insättningsgaranti. [41]  
Nytt pensionssystem för den statsunderstödda scenkonsten. [50]  
Skatteförfarandet. [58]  
Skatteincitament för gåvor till forskning och ideell verksamhet. [59]  
Skatt på fluorerade växthusgaser. [62]  
Moderniserade skatteregler för ideell sektor. [65]  
Folkbokföringen. [75]  
Strategi för myndigheternas arbete med e-förvaltning. [86]  
Se medborgarna – för bättre offentlig service. [92]

### **Utbildningsdepartementet**

---

Ta klass. [27]  
Stärkt stöd för studier – tryggt, enkelt och flexibelt. + Bilagor. [28]  
Klinisk forskning – ett lyft för sjukvården. [43]  
Staten och imamerna. Religion, integration, autonomi. [52]  
Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det? [64]  
Gymnasial lärlingsutbildning – hur blev det? Erfarenheter från första försöksåret. [85]  
Att nå ut och nå ända fram.  
Hur tillgången till policyinriktad utvärdering och forskningsresultat inom utbildningsområdet kan tillgodoses. [94]

### **Jordbruksdepartementet**

---

Den svenska administrationen av jordbruksstöd. [7]  
Trygg med vad du äter – nya myndigheter för säkra livsmedel och hållbar produktion. [8]  
Det växande vattenbrukslandet. [26]  
Skog utan gräns? [30]  
Fiskevård i enskilt vatten. En översyn av lagen om fiskevårdsområden. [53]  
Uthållig älgförvaltning i samverkan. [54]

### **Miljödepartementet**

---

Miljöprocessen. [10]  
Vattenverksamhet. [42]  
Områden av riksintresse och Miljökonsekvensbeskrivningar. [45]

Myndighet för hållbart samhällsbyggande – en granskning av Boverket. [57]  
Miljömålen i nya perspektiv. + Bilagor. [83]  
Kärnkraft – nya reaktorer och ökat skadeståndsansvar. [88]

### **Näringsdepartementet**

---

Nya nät för förnybar el. [2]  
Mer järnväg för pengarna. [20]  
De statliga beställarfunktionerna och anläggningsmarknaden. [24]  
Effektiva transporter och samhällsbyggande – en ny struktur för sjö, luft, väg och järnväg. [31]  
En ny kollektivtrafiklag. + Bilagor. [39]  
Koncessioner för el- och gasnät. [48]  
Höghastighetsbanor.  
Ett samhällsbygge för stärkt utveckling och konkurrenskraft. [74]  
Lag om resenärers rättigheter i lokal och regional kollektivtrafik. [81]  
En ny postlag. [82]  
Tredje sjösäkerhetspaketet.  
Hamnstatskontrolldirektivet, Övervakningsdirektivet, Flaggstatsdirektivet. [90]  
Sjöarbetskonventionen – om Sveriges anslutning. [95]

### **Integrations- och jämställdhetsdepartementet**

---

Fritid på egna villkor. [29]  
Främja, Skydda, Övervaka  
– FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. [36]

### **Kulturdepartementet**

---

Kraftsamling!  
– museisamverkan ger resultat. + Bilagor. [15]  
Betänkande av Kulturutredningen.  
Grundanalys  
Förnyelseprogram  
Kulturpolitikens arkitektur. [16]  
Avskaffande av filmcensuren för vuxna – men förstärkt skydd för barn och unga mot skadlig mediepåverkan. [51]  
Vägval för filmen. [73]  
Några begravningsfrågor. [79]

**Arbetsmarknadsdepartementet**

---

En ny modell för arbetsmiljötillsyn. [40]

Integritetsskydd i arbetslivet. [44]

God arbetsmiljö - en framgångsfaktor? [47]

Inkluderande arbetsliv. [93]

Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet. [97]