



Enheten för avdelningsstab regler
Solfrid Nilsen, 010-730 9855
arbetsmiljoverket@av.se

Arbetsmarknadsdepartementet
a.registrator@regeringskansliet.se

Remiss - Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering SOU 2014:41

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket ställer sig positivt till utredningens förslag dock med några förbehåll. Vi anser att kraven på ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder bör precisera att det handlar om att förebygga diskriminering. Vi anser också att § 7 bör tydliggöras och samordnas med § 6 för att hindra upprepningar i lagtexten.

Arbetsmiljöverkets synpunkter och ställningstaganden

Arbetsmiljöverket anser det positivt att utredningen föreslår krav på en särskild arbetsmetod i olika steg, systematiskt arbete med aktiva åtgärder, i syftet att tydliggöra för arbetsgivare vad som menas med just aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

Ordvalet och beskrivningen av metoden däremot, systematiskt arbete, kan skapa förvirring för den enskilde arbetsgivaren om det inte explicit står systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att *förebygga diskriminering*. Otydligheten kan medföra svårigheter för den som är skyldig att uppfylla kraven enligt arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen.

Utredningens förslag till arbetsmetod i olika steg liknar arbetsmiljölagstiftningens krav i stora delar men för att hindra en förväxling skulle man kunna specificera kraven i särskilda föreskrifter eller allmänna råd. En definition av vad systematiskt arbete med aktiva åtgärder skulle också kunna tydliggöra syftet och omfattning. Ett ytterligare alternativ vore att basera arbetsmetoden på en typ av PDCA systematik det vill säga plan-do-check-act.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) beskriver hur arbetsgivaren på ett strukturerat och metodiskt sätt ska arbeta för en bättre arbetsmiljö och förebygga att anställda skadas eller drabbas av ohälsa i sitt



arbete. Reglerna gäller för alla arbetsgivare och arbetsplatser. De centrala aktiviteterna i ett systematiskt arbetsmiljöarbete är att arbetsgivaren regelbundet ska *undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan kontrollera att genomförda åtgärder får effekt.* För att detta ska ske på ett effektivt sätt ställer föreskriften också krav på att arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan med arbetstagar/skyddsombud, att det finns kunskaper om arbetsmiljö arbetet, att det är tydligt vem som ska utföra vilka aktiviteter och slutligen att det finns rutiner som beskriver hur man ska bedriva det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt undersökningar som AV har genomfört så har små företag och organisationer svårt att uppfylla de lagkrav som ställs på ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Framförallt har de svårigheter med att riskbedöma sina arbetsmiljöförhållanden som alla arbetsgivare oavsett antal anställda ska dokumentera skriftligt. Under en fyraårsperiod satsar Arbetsmiljöverket stora resurser på att förmedla kunskaper om gällande regelverk för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Utredningen föreslår ett helt nytt kapitel, 3 kap., om aktiva åtgärder i arbetslivet. I 6 § anges bland annat omfattningen av arbetsgivarens systematiska arbete under fem punkter:

6 § *Arbetsgivarens systematiska arbete med aktiva åtgärder ska omfatta verksamhetens*

1. *arbetsförhållanden, så som den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, arbetsfördelning, och organisering av arbetet*
2. *bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor*
3. *rekrytering och befordran*
4. *Utbildning och övrig kompetensutveckling samt*
5. *Möjligheter att förena förväroarsarbete med föräldraskap*

Punkten 1 bör precisera att den handlar om arbetsförhållanden relaterade till diskriminering, annars kan den lätt förväxlas med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbetet, 3 §: *Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön (AFS 2001:1, om systematiskt arbetsmiljöarbete).* Sista meningen specificerar att det gäller förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Vidare anser Arbetsmiljöverket att punkten 2 under 6 § och 7 § närmast är identiska. Vi tycker att det är oklart om syftet med 7 § är att precisera krav just på diskrimineringsgrunden *kön* i förhållande till *löner* och andra *anställningsvillkor*. Om man vill lyfta *kön* som diskrimineringsgrund kunde 7 § med fördel ligga som ett eget stycke i 6 § så man slipper en upprepning.



För att kunna avgränsa och underlätta för DO:s och AV:s tillsyn är det viktigt att det blir lätt att skilja de olika lagarna åt för de arbetsgivare som ska tillämpa dem. Det ska också vara lätt för arbetsgivare att kunna göra rätt och det bör inte finnas oklarheter om vad som ska dokumenteras.

De som deltagit

Yttrandet har avgetts av tf generaldirektören Bernt Nilsson i närvaro av avdelningscheferna Greta Svensson, Ywonne Strempl och Anna Middelman. I den slutliga handläggningen har även enhetschef Karin Sundh-Nygård deltagit. Föredragande har varit Solfrid Nilsen.



Bernt Nilsson



Solfrid Nilsen

