



ARBETSMILJÖ  
VERKET

RAPPORT

Datum  
2025-03-14  
Ert datum  
2024-07-18

Vår beteckning  
2024/041638  
Er beteckning  
KN2024/01546

Sid  
1 (24)

arbetsmiljoverket@av.se

Regeringskansliet  
Klimat- och näringslivsdepartementet  
103 33 Stockholm

## Delredovisning av regeringsuppdraget att förenkla regelverk i syfte att minska regelbördan för företag



## Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Inledning .....   | 3  |
| Arbetsmiljöverkets tolkning av regeringsuppdraget.....      | 3  |
| Metod.....  | 5  |
| Intervjuer.....   | 5  |
| Rapporter och sammanställningar .....                       | 7  |
| Möte med Näringslivets regelnämnd .....                     | 7  |
| Tolkning av resultaten .....                                | 7  |
| Arbetsmiljöverkets föreskrifter .....                       | 8  |
| EU-direktiv och direkt tillämpliga förordningar .....       | 9  |
| Samråd med arbetsmarknadens parter .....                    | 9  |
| Utmaningar i arbetsmiljöarbetet.....                        | 10 |
| Arbetsmiljöarbetets kostnader för arbetsgivare .....        | 10 |
| En arbetsmarknad i förändring .....                         | 12 |
| Organisatorisk och social arbetsmiljö .....                 | 14 |
| Genomförda regelförenklingar .....                          | 15 |
| Regelförnyelsen.....  | 15 |
| Analys och slutsatser .....                                 | 16 |
| Genomgång av eventuella förbättringsområden .....           | 18 |
| Handlingsplan.....  | 22 |
| Kontinuerlig förbättring av Arbetsmiljöverkets regler ..... | 22 |
| Kartläggning och kunskapsinsamling .....                    | 22 |
| Särskilda aktiviteter.....                                  | 23 |
| Referenser och underlag .....                               | 24 |



## Inledning

Regeringen (Klimat- och näringslivsdepartementet) gav den 18 juli 2024 ett antal myndigheter, däribland Arbetsmiljöverket, i uppdrag att se över och förenkla egna föreskrifter och allmänna råd samt att lämna förslag beträffande lagar och förordningar inom respektive myndighets verksamhetsområde. Uppdraget ska utgå ifrån företagens perspektiv. Detta är Arbetsmiljöverkets delredovisning av uppdraget.

Arbetsmiljöverket fick även i regleringsbrevet för budgetåret 2024 i uppdrag att i en särskild rapport till Regeringskansliet (Klimat- och näringsdepartementet) årligen redovisa vilka förenklingsåtgärder för företag som myndigheten har vidtagit och planerar, vilka hinder och möjligheter som finns i myndighetens förenklingsarbete, samt vilka effekter som vidtagna och planerade förenklingsåtgärder bedöms ha för företagen. I redovisningen (dnr 2025/005565) av regeringsuppdraget – Stärka och påskynda förenklingsarbetet redogörs endast övergripande om det förenklingsarbete som är kopplat till regelförenkling.

Båda uppdragen ska slutredovisas den 15 mars 2026.

## Arbetsmiljöverkets tolkning av regeringsuppdraget

I uppdraget fastslås att arbetet ska utgå från företagens perspektiv, förutsättningar och behov. Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gör ingen skillnad mellan offentliga och privata företag eller organisationer. Reglerna gäller även delvis för dem som utför arbete för gemensam räkning samt för ensamföretagare och familjeföretag. När det i denna rapport skrivs om arbetsgivare eller företag inkluderas således såväl privata som offentliga företag och organisationer.

Enligt uppdraget ska Arbetsmiljöverket kartlägga och analysera behov av och möjlighet till regelförenklingar i syfte att minska regelbördan för företag. Med regelbörda avses enligt uppdraget administrativa kostnader, fullgörandekostnader samt alternativkostnader. Arbetsmiljöverket gav i uppdrag till Olle Jansson, docent vid Ekonomisk-historiska institutionen vid Uppsala universitet, att genomföra kartläggningen (se nedan i avsnittet Metod). Beskrivningen av begreppen nedan utgår från underlaget framtaget av Olle Jansson.

I arbetsmiljöarbetet utgörs administrativa kostnader framförallt av kostnader relaterade till framtagande av dokumentation, och informationsinhämtning, som följer av föreskrifter. Det kan handla om utredningar och åtgärder vid



ohälsa och olycksfall eller allvarliga tillbud, eller om utredningar och åtgärder vid anmälan av arbetsolyckor och allvarliga tillbud. En annan administrativ kostnad utgörs av ansökan om tillstånd till Arbetsmiljöverket för vissa typer av arbete. I flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter ställs krav på kunskap och i viss utsträckning utbildning av arbetsgivare eller arbetstagare.

Fullgörandekostnader, som i uppdraget definieras som produktions- och investeringskostnader, kan inom ramen för Arbetsmiljöverkets uppdrag utgöras av alla de arbetsmiljöåtgärder som arbetsgivaren kan behöva göra i enlighet med regelverk, inklusive krav på arbetsutrustning, personlig skyddsutrustning och lokalers utformning.

Alternativkostnader avser i uppdraget regler som minskar handlingsutrymmet för företag att utforma och utveckla verksamhetsformer och produkter, vilket kan vara särskilt hämmande för innovation.

Från den 1 januari 2025 har Arbetsmiljöverket 15 stycken författningar, vartill de flesta det även finns allmänna råd. Av dessa 15 utgör sex författningar produktregler som riktar sig till dem som tillverkar, importerar och distribuerar vissa produkter och utgör grunden för Arbetsmiljöverkets marknadskontroll. Dessa författningar är *produkter – maskiner* (AFS 2023:4), *produkter – tryckbärande anordningar* (AFS 2023:5), *produkter – enkla tryckkärl* (AFS 2023:6), *produkter – utrustning för potentiellt explosiva atmosfärer* (AFS 2023:7), *produkter – förbud att på marknaden släppa ut ledade skärverktyg avsedda för bärbara handhållna röjsågar* (AFS 2023:8) och *produkter – stegar, ställningar och viss annan utrustning för arbete på höjd, samt vissa trycksatta anordningar* (AFS 2023:9). Samtliga föreskrifter förutom AFS 2023:9 är baserade på EU-direktiv.

Eftersom uppdraget fastslår att förenklingar av egna föreskrifter och allmänna råd ska prioriteras kommer således produktföreskrifterna AFS 2023:4-AFS 2023:8 inte att tas upp i föreliggande rapport, då dessa baseras på harmoniserade direktiv.

Däremot kommer föreskrifterna om *produkter – stegar, ställningar och viss annan utrustning för arbete på höjd, samt vissa trycksatta anordningar* (AFS 2023:9) att tas med i detta uppdrag då de utgör nationella regler. En genomgång av dessa föreskrifter tas upp i handlingsplanen.

Flera av Arbetsmiljöverkets föreskrifter är baserade på EU-direktiv. Förändringar av EU-direktiv är ett långsiktigt arbete som inte bedöms möjligt att hantera inom ramen för uppdraget.



Arbetsmiljöverkets utgångspunkt för rapporten är att utifrån kartläggning och analys identifiera områden där det finns behov och samtidigt är möjligt att genomföra regelförenklingar för arbetsgivare med bibehållen skyddsnivå i föreskrifternas krav. Dessa områden analyseras utifrån syftet att minska regelbördan samt risken för att företag utnyttjas av kriminella, som ett led i brottslighet, och används för olika typer av brottsupplägg. Inom ramen för risken för brottslighet inkluderas arbetslivskriminalitet<sup>1</sup>.

Frågeställningar:

- På vilket sätt avser eventuell åtgärd att minska regelbördan för arbetsgivare?
- Hur bedöms risken att åtgärden kan utnyttjas för ett brottsligt syfte eller bidra till ökad arbetslivskriminalitet?

### Metod

Kartläggningen, som är underlaget för denna rapport, gjordes dels som semi-strukturerade intervjuer med tjänstepersoner på Arbetsmiljöverket och företrädare för sex intressenter på arbetsgivarsidan, och dels som en genomgång av textmaterial från olika utredningar och rapporter om myndighetens föreskrifter. Kartläggningen har genomförts på uppdrag av Arbetsmiljöverket av Olle Jansson, docent vid Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala universitet.

Kartläggningen utgår också ifrån en del rapporter och sammanställningar som på ett eller annat sätt utvärderar Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Underlaget har därefter bearbetats och analyserats av Arbetsmiljöverket. Förslag på hur vi ska arbeta med regelförenklingar har sedan strukturerats i en handlingsplan.

### Intervjuer

För att kartlägga behov av och möjligheter till regelförenklingar har Arbetsmiljöverket låtit genomföra ett antal intervjuer bland såväl tjänstepersoner på Arbetsmiljöverket som med företrädare för arbetsgivarsidans

---

<sup>1</sup> Delegationen mot arbetslivskriminalitet har föreslagit följande definition av arbetslivskriminalitet: Arbetslivskriminalitet är kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal och som rör arbetslivet. Vid bedömningen av om ett förfarande är kvalificerat ska särskilt beaktas om förfarandet innebär att arbetstagare utnyttjas, innebär att konkurrensen snedvrids, utförs i organiserad form eller systematiskt, eller är av allvarlig eller omfattande karaktär.



organisationer. Sammantaget har 25 personer på Arbetsmiljöverket intervjuats. Dessa har olika roller inom organisationen – sakkunniga, chefsjurist, föreskriftsjurister och inspektionsjurister, arbetsmiljöinspektörer – och har valts ut för att ge en så allsidig bild av problem, behov och möjligheter till förändringar som möjligt.

Bland de tio organisationer som ingår i Arbetsmiljöverkets centrala samrådsgrupp har fem organisationer vilka representerar arbetsgivare intervjuats för att ta in deras perspektiv på möjligheter och behov av regelförenkling. Dessa utgörs av Svenskt näringsliv, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Arbetsgivarverket, Fremia och Sobona. Därtill har Företagarna intervjuats. Företagarna är inte med i den centrala samrådsgruppen, men bedömdes relevanta att inkludera givet uppdragets fokus på kostnader för mikroföretag samt små och medelstora företag.

Frågor som diskuterades under intervjuerna var

- synen på föreskriftsprocessen,
- former för samråd om föreskrifter och intressenternas roll i denna,
- synen på om den genomförda omstruktureringen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan ses som en regelförenkling,
- om föreskrifter uppfattas som strängare än vad som är motiverat utifrån de EU-direktiv som de är grundade på,
- om föreskrifter uppfattas som för stränga och hindrande alternativt vaga och därigenom svårtolkade,
- om krav på dokumentation, arbetsutrustning, utbildning och kunskap eller i förekommande fall åtgärder för arbetsplatsens utformning bedöms som rimliga och ändamålsenliga,
- förekomsten av överlappningar mellan Arbetsmiljöverkets föreskrifter och lagar och föreskrifter på andra myndigheters ansvarsområden,
- var behoven och möjligheterna för förenklingar uppfattas vara som störst, och
- om några föreskrifter på ett eller annat sätt uppfattas som föråldrade.

Alla intervjuade har erbjudits möjlighet att utveckla sina synpunkter och komma med egna inspel.



## Rapporter och sammanställningar

Utöver intervjuerna innefattar kartläggningen även en mängd annat material för att komplettera resultaten från intervjuerna. Detta material utgörs av bland annat senare års konsekvensutredningar, kunskapssammanställningar från Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak), Arbetsmiljöverkets egna utvärderingar, Arbetsmiljöverkets undersökningar och rapporter från så kallade SIA-projekt (Stöd i arbetsmiljöarbetet), rapporter från Tillväxtverket (Tillväxtverket 2016, 2017:218, 2018:248) och Tillväxtanalys/ITPS (Tillväxtanalys 2010:14; ITPS 2003), i närtid presenterade statliga offentliga utredningar (SOU 2017:24 samt SOU 2022:45), sammanställningar från intressenternas remissvar på regelförnyelsen, rapporter från intressenterna, samt en del underlag som tillsänts intervjuaren av intervjupersonerna och intressenterna.

## Möte med Näringslivets regelnämnd

Den 9 december 2024 träffade Arbetsmiljöverket företrädare för Näringslivets regelnämnd. Vid mötet deltog representanter från Svenskt näringsliv, Företagarna, Teknikföretagen, och IKEM (Innovations- och kemiindustrierna i Sverige). Även Tillväxtverket deltog vid mötet. Arbetsmiljöverket mottog synpunkter och förbättringsförslag avseende de förenklingsuppdrag myndigheten fått. Dessa synpunkter och förbättringsförslag har beaktats vid framtagandet av denna rapport.

## Tolkning av resultaten

Svar och synpunkter, från såväl tjänstepersoner på Arbetsmiljöverket som intervjuade externa intressenter, har i analysen vägts samman med övrigt tillgängligt material för att ge en så allsidig bild av behov och möjligheter till regelförenklingar.

I rapporten sammanställs resultatet av kartläggningen, vilket inkluderar synpunkter från tjänstepersonerna på Arbetsmiljöverket och företrädare för de externa intressenterna. Dessa har utifrån sina erfarenheter och roller olika uppfattningar om arbetsgivares kunskaper och inställning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter och arbetsmiljöområdet i allmänhet. I kartlägningsarbetet har ingen värdering gjorts avseende arbetsgivares förmåga, vilja eller incitament till att lägga resurser på sitt arbetsmiljöarbete, hur arbetet i praktiken bedrivs eller vilka åtgärder som är eller skulle vara mest effektiva. Arbetsmiljöverket har utifrån kartläggningen sedan gjort en bedömning av vilka förbättringsområden som kan vara aktuella i en handlingsplan.



### Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Syftet med arbetsmiljölagen (1977:1160), är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att i övrigt skapa en god arbetsmiljö. Det framgår att arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och ska leda arbetet mot en bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen är en ramlag som innehåller grundläggande regler, anger ansvar och befogenheter och talar om hur arbetsmiljöarbetet inom verksamheten ska organiseras i stort.

Arbetsmiljöverket har bemyndigande att meddela föreskrifter och allmänna råd enligt arbetsmiljö-, arbetstids- och produktlagstiftningarna, samt enligt vissa delar av miljöbalken. Vi har också bemyndigande att meddela föreskrifter enligt utstationerings- och visselblåsarlagstiftningarna, men har i dessa fall inte utnyttjat dessa bemyndiganden. Arbetsmiljöverkets författningsarbete har genomförts enligt de vedertagna principer för regelgivning som framgår av Myndigheternas föreskrifter (Ds 1998:43), Statsrådsberedningens handbok i författningsskrivning för statliga förvaltningsmyndigheter. Viktiga utgångspunkter i föreskriftsarbetet är att säkra att regler är i enlighet med proportionalitetsprincipen och försiktighetsprincipen, att undvika onödiga regler och onödiga administrativa bördor samt att reglerna är rättssäkra, bland annat genom att fokusera på att föreskrifterna ska vara begripliga och konsekventa.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter är som tidigare nämnts samlade i 15 författningar. De första två författningarna, AFS 2023:1 och AFS 2023:2, innehåller grundläggande föreskrifter som gäller alla arbetsgivare och behandlar grundläggande skyldigheter för den med arbetsgivaransvar för systematiskt arbetsmiljöarbete, och planering och organisering av detsamma. AFS 2023:3 riktar sig till den som är byggherre, projektör eller byggarbetsmiljösamordnare och innehåller grundläggande skyldigheter för projektering och byggarbetsmiljösamordning. AFS 2023:4 till och med AFS 2023:9 innehåller produktregler för bland annat maskiner, tryckbärande anordningar, explosiva produkter och utrustning för arbete på höjd. AFS 2023:10 till och med 2023:15 innehåller föreskrifter där olika risker i arbetsmiljön hanteras. En del av dessa är föreskrifter som många med arbetsgivaransvar behöver förhålla sig till, såsom föreskrifterna om *risker i arbetsmiljön* (AFS 2023:10) och *utformning av arbetsplatser* (AFS 2023:12). Andra omfattar mer specifika men ofta mycket riskfyllda arbeten, som berg- och gruvarbete (kapitel 4 i AFS 2023:13) eller arbete med innesluten användning av genetiskt modifierade mikroorganismer (kapitel 9 i AFS 2023:13).





## EU-direktiv och direkt tillämpliga förordningar

Arbetsmiljöverkets föreskrifter implementerar 30 olika EU-direktiv på arbetsmiljö- och produktområdet. Inom större delen av produktområdet är produktreglerna harmoniserade vilket innebär att ett enskilt EU-land inte får införa strängare regler. På området personlig skyddsutrustning finns idag en direkt tillämplig förordning. Framöver kommer fler direkt tillämpliga förordningar i vissa fall ersätta direktiv på produktområdet. En EU-förordning medger inte någon nationell anpassning av bestämmelsens innebörd vilket försvårar möjligheten att bedriva ett förenklingsarbete. Även om arbetsmiljölagstiftningen på EU-nivå är minimilagstiftning är EU-lagstiftningen omfattande med en mycket detaljerad lägstanivå, vilket sätter tydliga gränser för förenkling av lagstiftning och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

## Samråd med arbetsmarknadens parter

Arbetsmiljöverket ska samråda med arbetsmarknadens parter i vissa sammanhang, bland annat innan myndigheten beslutar om föreskrifter. Myndigheten har samråd med arbetsmarknadens parter både på central myndighetsnivå och på verksamhetsnära nivå.

I Arbetsmiljöverkets centrala samrådsgrupp ingår tio organisationer: Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Landsorganisationen Sverige (LO), Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR), PTK, Svenskt näringsliv, Sveriges kommuner och regioner (SKR), Arbetsgivarverket, Fremia och Sobona.

Syftet med de centrala samrådsmötena är att ge aktuell information och få in synpunkter och reflektioner från ledamöterna, främst på en mer övergripande nivå.

Myndigheten bjuder även in till mer verksamhetsnära samråd inom bland annat kemi, handel och vård och omsorg, samt när en aktuell fråga kommer upp inom ett område och inför beslut om nya föreskrifter.

Vid behov av att informera fler och att få in ett bredare perspektiv av synpunkter bjuder Arbetsmiljöverket förutom parterna i det centrala samrådet även in andra organisationer, till exempel andra myndigheter, branschorganisationer eller aktörer inom företagshälsovård.

Arbetsmiljöverket deltar även i olika sammanhang som parterna bjuder in till, ofta för att träffa arbetsmiljöexperter hos de olika medlemsorganisationerna. Samråd äger även rum på en mer vardaglig nivå när parterna hör av sig till



myndigheten för att lämna synpunkter, ställa frågor eller uppmärksamma Arbetsmiljöverket på aktuella frågor hos medlemsorganisationerna.

### **Utmaningar i arbetsmiljöarbetet**

#### **Arbetsmiljöarbetets kostnader för arbetsgivare**

Vi har valt att belysa de kostnader som avser arbetsgivare eftersom de flesta av de föreskrifter som vi avhandlar i detta uppdrag riktar sig till arbetsgivare.

Att uppskatta kostnader inom arbetsmiljöområdet och utvärdera effekter av arbetsmiljöföreskrifter är i flera avseenden svårt. Arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet syftar till att skydda arbetstagaren från skador, olyckor och sjukdomar. Det är i de flesta studier utifrån dessa premisser som åtgärder inom arbetsmiljöområdet bedöms och utvärderas.

Arbetsmiljöverket utvärderar effekter av sina större tillsynsinsatser och har också nyligen utvärderat föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Effekttvärderingar är dock resurskrävande och komplicerade eftersom det kräver någon form av nollmätning och det är många olika faktorer som spelar in vilket gör det mycket svårt att renodla effekter som är ett direkt resultat av Arbetsmiljöverkets insatser.

Det är svårt för Arbetsmiljöverket att utifrån för myndigheten tillgänglig statistik uppskatta den totala kostnaden för arbetsmiljöarbetet. Detta eftersom det som kan ge underlag för beräkningar endast utgörs av sådant som rör tillståndsansökningar eller inrapportering av tillbud och olyckor till Arbetsmiljöverket vilket är en förhållandevis liten del av det totala arbetsmiljöarbetet. Tidsåtgången och komplexiteten för dokumentationskrav eller att förstå vilka åtgärder som behöver göras och hur detta bäst görs inom den egna organisationen varierar påtagligt beroende på organisationens storlek, organisationsform och verksamhetens art. Därtill kommer att arbetsmiljölagstiftning syftar till att arbetsmiljöarbetet ska vara förebyggande och en integrerad del av verksamheten, vilket innebär att kostnad eller tidsåtgång för arbetsmiljöarbete är svår att särskilja från andra administrativa rutiner, då det i idealfallet är sammanfogat med organisationens verksamhets- och personalplanering, eller ledningssystem.

Regelverket inom arbetsmiljöområdet är i många fall utformat som så att regelsystemet med arbetsgivaransvar blir tillämpligt från anställning av den första arbetstagaren, vilket i många fall även inkluderar arbetsgivaren själv. Det torde också innebära att den relativa tids- och kostnadsbördan är mer påtaglig för en mindre organisation än för en större. Större organisationer kan antas ha



bättre förutsättningar att upprätta standardiserade administrativa rutiner och hålla sig uppdaterade om de krav som följer på lagar och föreskrifter. I en nyligen genomförd kunskapssammanställning på arbetsmiljöområdet (Mynak 2023:9, 2023:10) noteras exempelvis att studier av olika arbetsmiljöer ofta studerar hur arbetsmiljön är, inte hur arbetsmiljöarbetet faktiskt bedrivs. Flera studier och forskningsammanställningar har pekat på att små- och mikroföretag (10–49 respektive 1–9 anställda) i de flesta fall har ett mindre formellt och mindre organiserat arbetsmiljöarbete (SOU 2017:24, 125f). Detta kan medföra att arbetsmiljöarbetet inte utförs i linje med lagstiftning och föreskrifter med de risker detta kan medföra. Överlag har större företag ofta ett mer strukturerat och systematiskt arbetsmiljöarbete, medan bristfällig implementering är vanligare på mindre företag (Arbetsmiljöverket 2013:11, 2013:12).

En studie har genomförts på uppdrag av Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket 2020) om vilket stöd mikroföretag behöver i arbetsmiljöarbetet. Denna studie pekar på att vad mikroföretag behöver är kunskap för att kunna agera rätt, enkelhet för att kunna förstå och använda reglerna, trygghet för att veta att det blir rätt, samt kommunikation och service som motiverar och aktiverar arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete.

Organisationernas storlek är emellertid inte den enda faktorn. Ovan nämnda kunskapssammanställning från Mynak pekar på andra faktorer än just storlek, då även bransch, ekonomi, organisationsstruktur, ägandeform och kultur har betydelse. De kostnader som förändrade föreskrifter för med sig för arbetsgivare och som beskrivs i konsekvensutredningar kan därför ibland vara mycket osäkra.

En ytterligare komplicerande faktor – om än i positivt hänseende – är att arbetsmiljöarbetet kan minska kostnaderna för arbetsgivaren. Uppskattningar av arbetsskadornas kostnader under 1990-talets början pekade för Sveriges del på kostnader på över åtta procent av BNP, även om senare studier hamnat i häradet av tre, fyra procent (se exempelvis Arbetsmiljöverket 2010:2). Ett gott arbetsmiljöarbete medför flera ekonomiska fördelar även för arbetsgivare. Bristande arbetsmiljöarbete medför kostnader för arbetsgivaren i form av minskad produktivitet, sjukskrivningar och behov av nyanställningar med allt vad det medför i form av rekryterings- och inskolningskostnader. Sjukskrivningskostnader är förmodligen den mest synbara, konkreta kostnaden för arbetsgivaren i och med att denna är skyldig att betala ut sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Besparingsmöjligheterna kan dock vara större än



så. Belastningsergonomiska studier (Arbetsmiljöverket 2012:1), inom framför allt svensk fordonstillverkning, pekar på att arbetsgivarens kostnader för att arbetsmoment utförs på ergonomiskt felaktiga sätt med råge överstiger kostnaderna för sjukskrivning genom att det ofta leder till sämre utfört arbete som emellanåt behöver åtgärdas i efterhand. God arbetsmiljö är också potentiellt ett konkurrensmedel på arbetsmarknaden utöver lönen, då det blir enklare att både rekrytera och behålla personal.

### **En arbetsmarknad i förändring**

Arbetsmarknaden är föränderlig, vilket för med sig att även Arbetsmiljöverkets forskrifter behöver anpassas med den. I förhållande till detta uppdrag är denna aspekt relevant då dessa frågor i hög grad också påverkar de behov av regelförändringar som både intervjuade personer på Arbetsmiljöverket och de externa intressenter som intervjuats ser.

Det är särskilt två förändringar på den svenska arbetsmarknaden som är av betydelse för såväl arbetsgivare som Arbetsmiljöverket. Det första är förändrade organisations- och samordningsformer såväl inom som mellan organisationer. Det andra är den relativa förskjutningen i arbetsmiljörisker från fysiska till psykosociala risker. Dessa förändringar medför ett ökat behov av förändrade regler för att säkerställa att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet. Detta oavsett om målet är att minska regelbördan eller komma till rätta med nya eller förändrade risker.

Sedan åtminstone 1980-talet har organiseringen av produktionen av såväl varor som tjänster trendmässigt gått från integrerade organisationer mot nätverk av organisationer som utför olika delar i produktionsprocessen och tjänstesektorn. En följd av detta är att ansvar, kunskap och förutsättningar för att bedriva arbetsmiljöarbete riskerar att hamna mellan stolarna och ingen känner att den har ansvaret för arbetsmiljön.

De senaste åren har detta framför allt uppmärksammats i samband med frågan om utförare av så kallade gig-tjänster är oberoende aktörer som endast tar emot beställningar eller, om inte formellt så i praktiken, är att betrakta som arbetstagare då någon annan leder och fördelar arbetet. Arbetsmiljölagen reglerar inte förhållandet mellan den som beställer ett arbete och en självständig entreprenör; något arbetsmiljöansvar för beställare finns inte. Däremot finns det situationer där en entreprenör kan betraktas som arbetstagare hos en beställare.

Den utförliga regleringen i föreskrifterna om *projektering och byggarbetsmiljösamordning – grundläggande skyldigheter* (AFS 2023:3) ger



byggherren, Bas-P (byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av ett byggnads- eller anläggningsarbete) och Bas-U (byggarbetsmiljösamordnare för utförande av ett byggnads- eller anläggningsarbete) ett stöd i det gemensamma arbetsmiljöarbetet på en byggarbetsplats. Den ger stöd vid styrning och ledning av byggprojekt i en bransch där det är vanligt att arbetet är organiserat i flera led av underleverantörer. Systematik i ett byggprojekts arbetsmiljöarbete kan även motverka problem med arbetslivskriminalitet. I arbetsmiljölagens 3:e kapitel beskrivs denna ansvarsfördelning mellan olika ansvarssubjekt med olika roller, såsom arbetsgivare, leverantörer, byggherrar, byggarbetsmiljösamordnare och de som råder över ett arbetsställe. Rollinnehavarna är i de flesta fall inte fysiska personer utan till exempel företag eller myndigheter. För att uppfylla sitt ansvar måste dessa normalt göra en fördelning inom sin organisation av de arbetsuppgifter som behöver utföras för att ansvaret ska uppfyllas.

I utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö undersöktes några frågor om utökat eller förändrat ansvar. I betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45), drogs slutsatsen att det finns många situationer på arbetsmarknaden där arbetsmiljöansvaret är oklart eller svårt att uppfylla. Detta gäller särskilt arbete via digitala plattformar och egenanställningsföretag. Även vid vissa entreprenadarbeten kan det saknas en tydlig ansvarig för arbetsmiljön. I dessa fall kan uppdragsgivaren ofta ha större möjlighet att påverka arbetsmiljön än arbetskraften eller dess formella arbetsgivare. Utredningen föreslog därför bland annat ett utökat rådgivningsansvar för uppdragsgivare som anlitar exempelvis egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer. Dessa skulle enligt förslaget i vissa fall få ett arbetsmiljöansvar för den arbetskraft de anlitar för det aktuella uppdraget. Utredningen föreslog också införande av två nya bestämmelser i arbetsmiljölagen 3 kap. 12a och 12b §§, med innebörden att den som anlitar en fysisk eller juridisk person för att utföra arbete i sin verksamhet, utan att anställa eller hyra in den som utför arbetet, ska vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete.

I remissvaren avseende SOU 2022:45 avstyrkte merparten av arbetsgivarorganisationerna utredningens förslag om utökat rådgivningsansvar. Gemensamt menade dessa att regelverket inom arbetsmiljöområdet redan nu var svårt att tolka och tillämpa och införandet av ytterligare ansvarssubjekt inte skulle underlätta. Svenskt näringsliv menade att förslaget riskerade att urholka arbetsgivaransvaret. En uppdragsgivare med ett utökat ansvar förväntas inte



kunna ha kontroll och styra över situationer som uppstår vid arbetets utövande. Särskilt de organisationer som företräder mindre arbetsgivare – Företagarna och Fremia – pekade på att detta skulle göra det särskilt svårt för dessa att tolka och tillämpa lagstiftning och föreskrifter. Istället framfördes behovet av hjälp och stödmaterial för att underlätta tolkning och tillämpning av befintlig lagstiftning och föreskrifter.

### Organisatorisk och social arbetsmiljö

År 2015 beslutade Arbetsmiljöverket om föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) för att hantera ohälsosam arbetsbelastning, ohälsosamma arbetstider och kränkande särbehandling i arbetslivet. Den främsta orsaken var att hantera det ökande antalet sjukskrivningar som var en följd av att arbetsrelaterad stress leder till psykiska besvär, en kategori som då utgjorde mer än hälften av sjukskrivningstalen. Det lyftes också förslag om att tillsammans med arbetsmarknadens parter endast ta fram informations- och vägledningsmaterial, men Arbetsmiljöverket bedömde att detta inte var tillräckligt. Föreskrifter på detta område ansågs fylla ett tomrum och innebära preciseringar av vad som krävs för ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete med den här typen av arbetsmiljörisker.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (tidigare AFS 2015:4) har nyligen utvärderats. Dessa bestämmelser finns nu i kapitel 1–2 i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om *planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar* (AFS 2023:2). Utvärderingen visade bland annat att föreskrifterna togs emot väl när de kom ut. Däremot är bilden av hur föreskrifterna går att tillämpa mer varierande, och det kan exempelvis finnas svårigheter att identifiera när en organisatorisk och social risk föreligger. Det framkom även att branschspecifika verktyg efterfrågades för att förenkla. Arbetsmiljöverket kommer använda resultaten av utvärderingen till att dra lärdomar av och analysera hur vi kan göra det enklare för företagen att förstå och använda föreskrifterna.

I SOU 2022:45 föreslogs att Arbetsmiljöverket skulle få utökad föreskriftsrätt när det gäller sanktionsavgifter för det systematiska arbetsmiljöarbetet (då AFS 2001:1, nu AFS 2023:1) och det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet (då AFS 2015:4, nu 1–2 kap. AFS 2023:2). De intressenter som har intervjuats i detta uppdrag avstyrkte i sina respektive remissvar detta förslag. Föreskrifterna ansågs inte uppfylla de entydiga kriterier som behövs för att kunna belägga brister med sanktionsavgift. Det uppfattades som olämpligt att i sådan detalj



reglera arbetsmiljöarbetet på det sätt som sådana sanktionsavgifter skulle kräva och det skulle högst sannolikt också leda till olika tolkningar.

### **Genomförda regelförenklingar**

#### **Regelförnyelsen**

Sedan 2016 har Arbetsmiljöverket arbetat med en större systematisk översyn av sina föreskrifter inklusive tillhörande allmänna råd. Syftet med regelförnyelsearbetet var att det ska bli lättare att hitta, förstå och använda våra regler och för att ge stöd i ett arbetsliv som hela tiden förändras.

Avseende föreskrifterna så innebar regelförnyelsen att de cirka 2 300 paragraferna som fanns i 67 författningar sorterades in i 15 nya författningar. De nya författningarna innehåller efter översynen cirka 1900 paragrafer. Den nya strukturen gör det lättare för användarna – det vill säga arbetsgivare eller motsvarande, byggherre, projektör eller byggarbetsmiljösamordnare, tillverkare, arbetstagare, skyddsombud med flera – att förstå vilka regler som gäller för vem. Reglerna har även klarspråksgranskats. Allmänna råd som inte bedömts uppfylla kraven för allmänna råd, samt onödiga dubbelregleringar, har tagits bort. Som exempel har de allmänna kraven på undersökning och riskbedömning som tidigare fanns i de flesta sakföreskrifter i de flesta fall nu samlats i ett kapitel om systematiskt arbetsmiljöarbete, med preciseringar av det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplat till de särskilda riskerna, som buller, vibrationer, kemikalier, mikroorganismer och så vidare.

I mindre verksamheter med få anställda finns det sällan särskilda resurser som har till uppgift att ha kunskap om arbetsmiljöregler och att se till att dessa följs. Ett enklare och mer överskådligt regelverk ska göra det lättare att förstå och följa reglerna och bör därför särskilt gynna små företag. Detta är viktigt eftersom risken för arbetstagare att drabbas av olyckor, ohälsa och dödsfall i arbetet inte är mindre i små företag. Samtidigt som arbetsmiljöreglerna med få undantag, gäller på samma sätt i små som för stora företag.

I regelförnyelsearbetet har det varit av stor betydelse att ändringarna inte skulle ge sämre skydd till arbetstagare, men att kravnivån heller inte skulle höjas. Samma skyddsnivå som gällde före ska därmed som huvudprincip också gälla efter genomförandet av den nya regelstrukturen. Undantaget utgörs framför allt av föreskrifterna om *projektering och byggarbetsmiljösamordning – grundläggande skyldigheter* (AFS 2023:3) där bestämmelser förtydligats och tillkommit. Dessa syftar bland annat till att motverka arbetslivskriminalitet inom bygg- och anläggningsarbete. Användarundersökningar har gjorts för att i så stor grad



som möjligt målgruppsanpassa reglerna, och således även göra det lättare för alla företag, inklusive små- och mikroföretag, att göra rätt. Förslagen till föreskrifter har remitterats externt vid två tillfällen. Arbetsmarknadens parter har därutöver varit involverade genom ett stort antal möten, där de getts möjlighet att ge återkopplingar och ställa frågor om den nya regelstrukturen.

Det finns en del kapitel i de nya föreskrifterna som fortfarande riktas till specifika branscher eller verksamheter (AFS 2023:13). Ett illustrativt exempel på detta är 7 kapitlet i AFS 2023:13 för frisörarbete; en relativt stor bransch med många mikro- och ensamföretagare. Detta är ett kort kapitel med åtta paragrafer som framför allt rör ergonomi och hanteringen av kemiska ämnen.

Klarspråkgranskningen av föreskrifterna har generellt sett medfört en modernisering av ordvalen och gjort språket mer enhetligt. Det har dock gjorts en avvägning mellan att göra texten lätt att förstå och att samtidigt inte tappa i precision. De föreskrifter som införlivar produktdirektiv har däremot inte klarspråkgranskats.

### **Analys och slutsatser**

Kartläggningen är genomförd för att undersöka möjligheter till regelförenklingar som minskar regelbördan för arbetsgivare. Vilka möjligheter som finns beror lite på vad som avses med förenkling och hur man uppskattar kostnader. Förenklingar i betydelsen att ta bort krav och föreskrifter som leder till en försämrad skyddsnivå innebär inte nödvändigtvis att kostnader minskar, utan snarare att de fördelas annorlunda – på arbetstagaren, samhället eller på arbetsgivaren själv men då i form av lägre produktivitet, sjukskrivningar och behov av nyanställningar. För att förenklingar ska vara förenliga både med arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets uppdrag och inte leda till andra, kanske till och med högre kostnader, behöver förenklingar vara förenliga med en bibehållen skyddsnivå.

Administrativa kostnader för dokumentation i form av framför allt skriftliga riskbedömningar och upprättande av skriftliga rutiner är den börda som nämns och framhävs mest. Det är inte i första hand något enskilt dokumentationskrav som framhävs, utan den samlade mängden dokumentation. Här finns redan vissa lättnader för mikroföretag (färre än 10 anställda inklusive ensamföretagare), som inte behöver ha skriftlig arbetsmiljöplan. Det är därigenom svårt att peka på ett enskilt dokumentationskrav som i sig skulle leda till en större kostnadsminskning.





Det vanligaste problemet som arbetsgivare upplever med arbetsmiljöarbetet är hur och på vilket sätt föreskrifter praktiskt kan implementeras i deras verksamhet. Detta gäller också den ovan nämnda dokumentationen. Att bestämmelser inte redan är tydligare beror på att många av dem av nödvändighet är skrivna för att vara tillämpbara i en rad olika situationer och sammanhang. En överföring av föreskrifterna till rutiner och åtgärder är en svåruppskattad men förmodat stor kostnad för (många) arbetsgivare. En förenkling av föreskrifterna med innebörden att göra dem tydligare skulle potentiellt kunna sänka kostnaderna. Det är arbetsgivaren som har kunskapen om sin egen verksamhet och som behöver anpassa rutiner och åtgärder för att uppnå den skydds nivå som lagstiftningen och föreskrifterna anger. Samtidigt ska rutiner och åtgärder fungera med den verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Att göra föreskrifterna mer preciserade riskerar att leda till svårigheter att anpassa åtgärder och rutiner till verksamheten och därigenom orsaka alternativkostnader för arbetsgivarna. Arbetsmiljöverket arbetade redan i samband med regelförnyelsen med att underlätta för arbetsgivaren att förstå reglerna bättre genom klarspråksgranskning av föreskrifterna, utarbetning av vårt vägledande material och digitalisering av föreskrifterna.

Arbetsgivarorganisationernas företrädare utgår ifrån att de arbetsgivare som de företräder vill göra rätt även om det ibland kan vara svårt. Hade alla arbetsgivare både velat och haft resurser till ett gott arbetsmiljöarbete hade föreskrifter inte behövts utan kunnat ersättas med kunskapsförmedlande insatser. Här kan gemensamma och självreglerande samarbeten som Prevent (med Svenskt näringsliv, LO och PTK), Sunt arbetsliv (SKR och Sobona med sina fackliga motparter), Partsrådet (Arbetsgivarverket, Saco-S, Seko och ORF/S, P, O) eller Håll nollan (arbetsgivare inom bygg- och anläggning) fylla en viktig funktion som möjliggör flexibla, kostnadseffektiva lösningar.

En svårighet är att föreskrifterna inte enbart skrivs för de som vill göra rätt, utan även för de arbetsgivare vars själva affärsmodell är att inte göra rätt – organisationer som är involverade i arbetslivskriminalitet och som bidrar till en osund konkurrens.

Ett problem med de krav Arbetsmiljöverket ställer på arbetsgivare är att dessa kan vara verkningslösa mot arbetsgivare som varken kan eller vill göra rätt. I dessa fall är det alltså inte i första hand en fråga om bristande kunskap eller insikt utan bristande vilja att göra rätt. Föreskrifter som inte preciserar arbetsmiljölagen tillräckligt tydligt är svåra att omsätta i handling men kan också vara skrivna så att den som försöker att göra rätt i juridiskt hänseende



ändå kan anses bryta mot dem. För den grupp av arbetsgivare som vill göra rätt, och ofta är de mest aktiva medlemmarna bland intressenterna, riskerar vagheten att leda till osäkerhet och överdokumentation. Det finns också arbetsgivare som vill göra rätt men som på grund andra omständigheter som tidspress eller ansträngd ekonomi, väljer att prioritera ner arbetsmiljöarbetet. För den grupp av arbetsgivare som inte är intresserade av att göra rätt, har det rimligen begränsad effekt på skyddsnivån för arbetstagarna huruvida föreskrifterna är vagt eller tydligt formulerade.

En bieffekt av nya organisationsformer på arbetsmarknaden är att mer arbete än tidigare utförs i former där en enskild arbetsgivare inte längre har kunskap, kontroll eller möjlighet att ta hela arbetsmiljöansvaret. Givet antagandet att arbetsmiljöarbete relativt sett är mer betungande för mindre företag med färre administrativa resurser medför fragmenteringen av en verksamhet i flera verksamheter att kostnaderna för arbetsmiljöarbete ökar samtidigt som arbetstagares skyddsnivå snarare försämras. Detta är samtidigt organisationsformer som nyttjas för att undkomma bland annat arbetsmiljöansvar och på olika sätt exploatera arbetstagare. De företag som har organiserat sin verksamhet på detta sätt inkommer sällan med remissvar, vilket gör att vi inte får synpunkter från de verksamheter som berörs.

### **Genomgång av eventuella förbättringsområden**

Genomgången omfattar de områden som kom fram under intervjuerna med externa intressenter och tjänstepersoner på Arbetsmiljöverket. När det varit möjligt har förbättringsområdena analyserats utifrån frågeställningarna:

- På vilket sätt avser eventuell åtgärd att minska regelbördan för arbetsgivare?
- Hur bedöms risken att åtgärden kan utnyttjas för ett brottsligt syfte eller bidra till ökad arbetslivskriminalitet?

### ***Kravens utformning***

En del av de svårigheter som målgrupperna för Arbetsmiljöverkets regler ställs inför är att det ibland kan vara svårt att veta när man har uppfyllt ett krav. Reglerna behöver vara så tydliga som möjligt. Vad innebär till exempel "tillräcklig omfattning", "fullgod", "lämplig" eller "som behövs"?

Arbetsmiljöverket gör bedömningen att tydligare regler skulle kunna bidra till framför allt lägre fullgörandekostnader för arbetsgivare. En ytterligare potentiell fördel är att det skulle kunna bidra till att oseriösa arbetsgivare inte kan sägas uppfylla krav (som beskrivs som otydliga) med begränsade eller



felaktiga åtgärder, därmed skulle det kunna bidra till bättre förutsättningar att motverka arbetslivskriminalitet. Däremot kan alltför detaljerade krav i vissa fall utesluta alternativa, potentiellt effektivare lösningar, och därmed påverka arbetsgivares alternativkostnader.

### *Överlappande regler med andra myndigheter*

Det finns en del överlappningar eller beröringspunkter mellan Arbetsmiljöverkets och MSB:s föreskrifter. Det gäller föreskrifter som reglerar cisterner, rörledningar, gasflaskor, rök- och kemdykning och personlig skyddsutrustning.

Det kan också finnas beröringspunkter mellan Arbetsmiljöverkets föreskrifter och andra myndigheters föreskrifter, till exempel Skolverkets föreskrifter.

### *Allmänna råd*

Vid omstruktureringen av vårt regelverk togs en del allmänna råd bort. Det kan uppfattas som att reglerna blir mera svårförståeliga och mindre tillgängliga då man inte längre får hjälp med att förstå hur reglerna kan tillämpas. Till en del har detta hanterats i framtagandet av stödande material. En del krav kan dock ändå behöva kompletteras med nya allmänna råd.

Vår bedömning är att komplettering med nya allmänna råd sannolikt inte kommer att påverka den grupp av arbetsgivare som medvetet bryter mot reglerna.

### *Standarder*

Av intervjuerna framkom att det kan vara problematiskt med att hänvisa till standarder i Arbetsmiljöverkets allmänna råd. En föreskrift måste vara utformad så att man kan uppfylla kraven även utan att ha tillgång till standarden. Att följa en standard kan således inte vara det enda sättet att uppfylla ett krav. Det utgör däremot ett antagande om att man uppfyller kravet om man följer det som sägs i standarden. Eftersom ett allmänt råd är en generell rekommendation om hur en författning kan eller bör tillämpas, ska man kunna välja en annan lösning än det som anges i ett allmänt råd för att uppfylla kravet.

### *Sanktionsavgifter*

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver krav vara utformade på ett tydligt sätt för att de ska gå att förena med sanktionsavgifter.

Arbetsmiljöverket har i regleringsbrevet för 2025 fått ett särskilt uppdrag att utveckla arbetet med sanktionsavgifter. Det gör att vi i detta uppdrag inte



kommer att ta upp en ytterligare genomlysning av systemet med sanktionsavgifterna i handlingsplanen.

#### *Tillstånds- och anmälningsskrav*

Vi behöver få oss en tydligare bild över tillstånds- och anmälningsskraven i våra föreskrifter. Syftet med kartläggningen är att bedöma om vi har de krav som gör störst nytta, och om de behöver formuleras om.

I bedömningen av tillståndskravens påverkan på arbetslivskriminalitet behöver Arbetsmiljöverket överväga om ett borttagande eller ändring av tillståndskrav kan bidra till en ökad risk för arbetslivskriminaliteten. Det är av särskild vikt kopplat till arbetslivskriminalitet, eftersom det ofta handlar om verksamheter som medvetet begår regelbrott. Tydliga tillstånds- och anmälningsskrav bedöms därmed vara ett sätt att förhindra den typen av regelbrott.

#### *Krav på dokumentation*

Det finns många dokumentationskrav i Arbetsmiljöverkets regelverk. Det som utgör bördan är den totala mängden dokumentationskrav som åläggs företagen, inte bara i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, utan även i föreskrifter från andra myndigheter. Det är väsentligt att säkerställa att Arbetsmiljöverket har de krav som gör störst nytta. Det är också viktigt att Arbetsmiljöverket kommunicerar nyttan med de dokumentationskrav som trots allt ska finnas kvar i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Vi avser att göra en kartläggning i vilken omfattning och för vad vi har dokumentationskrav i vårt regelverk.

Det skulle troligen minska kostnaderna för arbetsgivarna om kraven på skriftlig dokumentation vid till exempel riskbedömningar förenklades. Det är förmodligen ett alternativ som skulle medföra negativa konsekvenser då det bland annat skulle kunna innebära att oseriösa företag lättare kan undvika ansvar vilket skulle kunna öka risken för arbetslivskriminalitet. Det är av särskild vikt kopplat till arbetslivskriminalitet, eftersom det ofta handlar om verksamheter som medvetet begår regelbrott. Krav på dokumentation bedöms därmed vara ett sätt att förhindra den typen av regelbrott.

#### *Kunskap- och utbildningskrav*

Det finns många kunskaps- och utbildningskrav i vårt regelverk. Det som utgör bördan är den totala mängden kunskaps- och utbildningskrav. Det är väsentligt att vi säkerställer att vi har de krav som gör störst nytta. Vi avser att göra en kartläggning i vilken omfattning och för vad vi har kunskaps- och utbildningskrav i Arbetsmiljöverkets regelverk. Vi behöver också gå igenom de



begrepp som används för att se om det finns möjligheter att använda gemensamma begrepp i så hög utsträckning som möjligt.

### *Kartläggning av undantag*

Det ansöks om en del undantag från våra föreskrifter med stöd av 18 § arbetsmiljölförordningen. Vi behöver göra en kartläggning över vilka bestämmelser man ansöker om undantag från. Vi behöver vidare undersöka hur många undantag vi har beviljat. Många undantag från en och samma bestämmelse kan tyda på att bestämmelsen inte uppfyller sitt syfte.

### *Föreskrifter som uppfattas som föråldrade*

Vi behöver kontinuerligt gå igenom vårt regelverk för att se till att det är modernt, och att vi har de regler som fortsatt gör nytta.

Detta bedöms även vara av vikt kopplat till utveckling av arbetslivskriminalitet och hur den utvecklingen påverkar arbetsmiljön.

### *Synpunkter på föreskriftsarbete vid samråd*

För att få fram så bra föreskrifter som möjligt behöver goda förslag komma fram tidigt i föreskriftsarbetet, och även helst i förstudierna. Det kan därför vara lämpligt att parterna och andra intressenter får möjlighet att bidra med synpunkter tidigt i denna process. Detta görs till en del redan, men vi behöver utreda om vi kan göra det i större utsträckning.

### *Systematik i bedömning av kostnader för arbetsgivare*

Vi behöver höja vår förmåga att bedöma de ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivaren av våra föreskrifter. Vi behöver också höja vår förmåga att bedöma de positiva konsekvenserna av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Detta för att bättre kunna bedöma olika alternativ för reglering och avgöra vilket som är mest lämpligt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv.

### *Utvärdera effekt av föreskrifter*

Vi kan behöva arbeta mer konsekvent med förstudier innan vi startar ett föreskriftsprojekt för att ha ett bättre underlag när vi väljer metod för att hantera en risk - reglering eller ett annat styrmedel.

### *Översättning av föreskrifter*

Det har framkommit behov av översättningar av föreskrifterna till andra språk, i första hand engelska, för att arbetsgivare och arbetsgivares representanter som inte kan svenska eller i vilket fall inte har det som förstaspråk, ska kunna ta till



sig föreskrifterna. Det kan därför vara lämpligt att vidare undersöka det behovet.

Utifrån att utländska arbetstagare är en särskilt utsatt grupp när det gäller arbetslivskriminalitet bedöms detta vara en viktig aspekt att analysera vidare.

### **Handlingsplan**

I framtagandet av handlingsplanen har vi bland annat utgått ifrån de inspel vi har fått i intervjuer med de externa intressenterna och de som har intervjuats på Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket har tagit fram en handlingsplan för hur vi ska arbeta med regelförenkling och kontinuerlig förbättring av Arbetsmiljöverkets regelverk.

Handlingsplanen utgörs av tre olika delar:

1. Kontinuerlig förbättring av Arbetsmiljöverkets regler
2. Kartläggning och kunskapsinsamling
3. Särskilda aktiviteter

### **Kontinuerlig förbättring av Arbetsmiljöverkets regler**

I vårt arbete med kontinuerliga förbättringar av Arbetsmiljöverkets regler ska vi bland annat förbättra tydligheten och tillgängligheten i kraven, till exempel genom att ta hänsyn till information om regler som medför svårigheter i tillämpningen. Det ska vara lätt för arbetsgivaren att avgöra om de har uppfyllt kravet.

Prioritera sådana föreskriftsarbeten som innebär en förenkling av regelbördan för företagen. Vid regelförenkling behöver dock balansen mellan regelförenkling och föreskrifternas skyddsnivå beaktas.

### **Kartläggning och kunskapsinsamling**

Kartläggning av bestämmelser som innehåller otydliga krav.

Kontinuerligt samla kunskap och erfarenhet beträffande hur reglerna tolkas och tillämpas. Detta kan ske till exempel genom att analysera domar, synpunkter från arbetsgivare, andra intressenter, och Arbetsmiljöverkets inspektörer.

Kartläggning över tillstånds- och anmälningskrav i vårt regelverk. Därefter bedöma om vi har de krav som gör störst nytta, och om de behöver formuleras om.



Kartläggning över dokumentationskrav i vårt regelverk. Därefter bedöma om vi har de krav som gör störst nytta, och om de behöver formuleras om.

Kartläggning över kunskap- och utbildningskrav i vårt regelverk. Därefter bedöma om vi har de krav som gör störst nytta, och om de behöver formuleras om.

Kartläggning av hur många undantag från föreskrifter som Arbetsmiljöverket har meddelat med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen.

Arbetsmiljöverket kommer att ta initiativ till samverkan med olika myndigheter för att hantera eventuella överlappningar i myndigheternas föreskrifter.

### Särskilda aktiviteter

Inkludera arbetsmarknadens parter och andra berörda i ett tidigare skede i föreskriftsarbetet. Vid tidiga samråd i föreskriftsarbetet kan deras kunskap och erfarenheter bidra till bättre föreskriftsförslag. De kan också bidra i ett tidigare skede, under arbetet med konsekvensutredning.

Synliggöra och integrera förenklingsarbetet i föreskriftsprocessen.

Se över följande sakområden eller föreskrifter:

- Kravet om märkning av rörledningar kopplat till sanktionsavgift. Finns i 7 kap. i AFS 2023:10.
- Föreskrifterna om *produkter – stegar, ställningar och viss annan utrustning för arbete på höjd, samt vissa trycksatta anordningar* (AFS 2023:9).
- Frisörarbete i föreskrifterna om *risker vid vissa typer av arbeten* (AFS 2023:13). Flera av bestämmelserna finns i andra föreskrifter som de om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), belastningsergonomi, kemiska arbetsmiljörisker. Finns risk för att arbetsgivaren inom frisörbranschen tror att denne endast behöver ta till sig reglerna i AFS 2023:13.

Det behöver utredas om översättningar ska göras av föreskrifterna till engelska och andra relevanta språk.

Arbetsmiljöverket behöver höja sin förmåga att uppskatta ekonomiska konsekvenser (kostnader och intäkter) av olika åtgärder i konsekvensutredningar.

Utarbeta en rutin för regelbunden utvärdering av våra föreskrifter.



Analys av vilka bestämmelser i föreskrifterna om *systematiskt arbetsmiljöarbete* (AFS 2023:1) som genererar flest krav vid inspektion.

### Referenser och underlag

Arbetsmiljöverket 2010:2. Samhällsekonomiska kostnader för arbetsmiljöproblem. Rapport. Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket 2012:1. Belastningsergonomiska studier utifrån ett produktions- och systemperspektiv – interventioner, verksamhetseffekter och konsekvenser. Kunskapssammanställning. Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket 2013:11. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen, del I. Rapport. Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket 2013:12. Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen, del II. Rapport. Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket 2020. Förstudie: stöd till mikroföretagare. Arbetsmiljöverket (dnr 2020/060872).

Mynak 2023:9. Faktorer som bidragit till ett utvecklat arbetsmiljöarbete i det svenska näringslivet: - fokus är på lärande arbetsorganisationer och företagsstorlek. Rapport. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Mynak 2023:10. Betydelsen av företagsstorlek och arbetsorganisation för arbetsmiljöarbete i svenskt näringsliv. Rapport. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

SOU 2017:24. Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv.

SOU 2022:45. Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus. Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö.

Tillväxtanalys 2012:6. Regelbörda och växande företag – Sverige i internationell jämförelse. Tillväxtanalys.