

# Ett arbetsliv i förändring

– hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

*Betänkande av Utredningen om  
arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv*

*Stockholm 2017*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

**SOU 2017:24**

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.  
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: [kundservice@wolterskluwer.se](mailto:kundservice@wolterskluwer.se)  
Webbplats: [wolterskluwer.se/offentligapublikationer](http://wolterskluwer.se/offentligapublikationer)

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB  
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-38-24584-2

ISSN 0375-250X

# Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen beslutade den 21 januari 2016 (dir. 2016:1) att en särskild utredare skulle tillsättas för att se över vissa frågor som hade identifierats vid framtagandet av den nya arbetsmiljöstrategin.

F.d. chefsjuristen Kurt Eriksson förordnades som särskild utredare från och med den 1 februari 2016.

Till experter i utredningen förordnades från och med den 21 mars 2016 yrkesanalytikern Emma Thornström, Arbetsförmedlingen, docenten Per Nylén, Arbetsmiljöverket, departementssekreteraren Jonna Jonsson, Arbetsmarknadsdepartementet och projektledaren Gunilla Thorstensson, Tillväxtverket.

Till utredningen har också knutits en referensgrupp med representanter för arbetsmarknadens parter m.fl. Till denna förordnades från och med den 21 mars 2016 Hanna Larsson, Arbetsgivarverket, Lise-Lotte Argulander, Företagarna, Sten Gellerstedt, LO, Amelie Berg, Svenskt Näringsliv, Karin Fristedt, Saco, Gunnar Sundqvist, Sveriges Kommuner och Landsting och Elise-Marie Donovan, TCO. Hanna Larsson ersattes av Tarja Nevala, Arbetsgivarverket, från och med den 20 juni 2016.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 22 februari 2016 juristen Jonas Hamark och från och med den 29 mars 2016 föredraganden Björn Länsisyrjä.

Enligt de ursprungliga direktiven skulle utredningen redovisa ett delbetänkande senast den 14 december 2016 och ett slutbetänkande senast den 31 mars 2017. I regeringsbeslut den 22 september 2016 (dir. 2016:77) bestämdes att uppdraget skulle redovisas i sin helhet i ett betänkande, senast den 31 mars 2017.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24). Utredningens uppdrag är med detta slutfört.

Stockholm i mars 2017

Kurt Eriksson

/Jonas Hamark  
Björn Länsisyrjä

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Sammanfattning .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>1 Författningsförslag.....</b>  | <b>21</b> |
| 1.1 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen<br>(1977:1160) .....      | 21        |
| <b>2 Utredningens uppdrag och genomförande .....</b>                         | <b>23</b> |
| 2.1 Utredningens uppdrag.....  | 23        |
| 2.2 Utredningens genomförande .....  | 24        |
| 2.3 Betänkandets disposition.....  | 25        |
| <b>3 Den svenska arbetsmarknaden .....</b>                                   | <b>27</b> |
| 3.1 Inledning .....  | 27        |
| 3.2 Den svenska arbetsmarknaden och omvärlden .....                          | 27        |
| 3.3 Näringslivet och företagets roll på den svenska<br>arbetsmarknaden ..... | 32        |
| 3.4 Organiseringen av den svenska arbetsmarknaden .....                      | 37        |
| 3.5 Individens roll på arbetsmarknaden.....                                  | 39        |
| 3.5.1 Inledning .....  | 39        |
| 3.5.2 Olika sätt att utföra arbete.....                                      | 40        |
| 3.6 Tillsviareanställning dominerande anställningsformen .....               | 44        |

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>4</b> | <b>Rättsliga utgångspunkter .....</b>   | <b>47</b> |
| 4.1      | Inledning .....   | 47        |
| 4.2      | Arbetsledningsrätten .....  | 47        |
| 4.3      | Arbetsmiljölagen .....  | 49        |
| 4.3.1    | Inledning .....   | 49        |
| 4.3.2    | Lagens tillämpningsområde, ändamål m.m. ....  | 51        |
| 4.3.3    | Arbetsmiljöns beskaffenhet .....  | 54        |
| 4.3.4    | Arbetsmiljöansvar .....   | 54        |
| 4.3.5    | Arbetsmiljöverkets roll .....   | 59        |
| 4.3.6    | Samverkan och skyddsombudens roll .....   | 61        |
| 4.4      | Arbetsmiljöverkets föreskrifter .....   | 68        |
| 4.4.1    | Inledning .....   | 68        |
| 4.4.2    | Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) .....   | 70        |
| 4.4.3    | Organisatorisk och social arbetsmiljö<br>(AFS 2015:4) .....                                 | 71        |
| 4.5      | Tidigare behandling av vissa frågor som nämns i<br>utredningens direktiv .....              | 72        |
| 4.5.1    | Tillträdesrätt för regionala skyddsombud<br>(SOU 2007:43) .....                             | 72        |
| 4.5.2    | Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107) ....  | 73        |
| 4.5.3    | Tidigare utredningar om beställaransvar (SOU<br>1990:49, SOU 1993:81 och SOU 2007:43) ..... | 74        |
| 4.5.4    | Förslag från Arbetsmiljöverket .....  | 75        |
| <b>5</b> | <b>Internationella åtaganden om arbetsmiljö .....</b>                                       | <b>77</b> |
| 5.1      | Inledning .....   | 77        |
| 5.2      | Europeiska unionen (EU) .....   | 77        |
| 5.2.1    | Ramdirektivet .....   | 79        |
| 5.2.2    | Särdirektiv .....   | 81        |
| 5.2.3    | Andra direktiv .....  | 82        |
| 5.2.4    | EU:s stadga om de grundläggande<br>rättigheterna .....                                      | 83        |
| 5.2.5    | Övrigt .....  | 83        |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| 5.3      | Europarådet .....  | 84         |
| 5.3.1    | Europakonventionen .....   | 84         |
| 5.3.2    | Europeiska sociala stadgan .....                                     | 84         |
| 5.4      | Internationella arbetsorganisationen (ILO) .....                     | 85         |
| <b>6</b> | <b>Övergripande trender på den svenska<br/>arbetsmarknaden .....</b> | <b>91</b>  |
| 6.1      | Inledning .....  | 91         |
| 6.2      | Jobbtillväxten på den svenska arbetsmarknaden .....                  | 91         |
| 6.3      | Outsourcing .....  | 98         |
| 6.3.1    | Inledning .....  | 98         |
| 6.3.2    | Outsourcing på den svenska arbetsmarknaden ...                       | 100        |
| 6.3.3    | Samtal med arbetsmarknadens parter .....                             | 106        |
| 6.4      | Egenföretagare och falska egenföretagare .....                       | 107        |
| 6.4.1    | Inledning .....  | 107        |
| 6.4.2    | Egenföretagare/soloföretagare .....                                  | 107        |
| 6.4.3    | Falska egenföretagare .....  | 110        |
| 6.4.4    | Frivilligt och ofrivilligt företagande .....                         | 114        |
| 6.4.5    | Samtal med arbetsmarknadens parter m.fl. ....                        | 115        |
| 6.4.6    | Slutsatser om egenföretagare och falska<br>egenföretagare .....      | 116        |
| 6.5      | Långa entreprenörskedjor .....                                       | 117        |
| 6.5.1    | Entreprenörskedjor på den svenska<br>arbetsmarknaden .....           | 117        |
| 6.5.2    | Synpunkter från arbetsmiljöinspektörer .....                         | 121        |
| 6.5.3    | Samtal med arbetsmarknadens parter .....                             | 122        |
| 6.5.4    | Slutsatser om långa entreprenörskedjor .....                         | 123        |
| 6.6      | Utmaningar .....   | 125        |
| <b>7</b> | <b>Tidsbegränsade anställningar .....</b>                            | <b>129</b> |
| 7.1      | Inledning .....  | 129        |
| 7.2      | Tidsbegränsade anställningar på den svenska<br>arbetsmarknaden ..... | 130        |
| 7.2.1    | Rättslig bakgrund .....  | 130        |

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| 7.2.2    | Närmare om vissa typer av tidsbegränsade anställningar.....                 | 132        |
| 7.2.3    | Tidsbegränsade anställningar i olika branscher 2015.....                    | 133        |
| 7.2.4    | SCB:s kategorier i förhållande till reglerna i LAS .....                    | 133        |
| 7.2.5    | Tidsbegränsade anställningar ur ett köns- och åldersperspektiv m.m. ....    | 134        |
| 7.2.6    | Rapport från Svenskt Näringsliv och LO om tidsbegränsade anställningar..... | 135        |
| 7.3      | Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll .....             | 138        |
| 7.4      | Samtal med arbetsmarknadens parter.....                                     | 139        |
| 7.4.1    | Arbetstagarorganisationerna .....   | 139        |
| 7.4.2    | Arbetsgivarorganisationerna .....   | 139        |
| 7.5      | Sammanfattning.....   | 140        |
| 7.6      | Utmaningar .....  | 141        |
| <b>8</b> | <b>Inhyrd arbetskraft m.m.....</b>  | <b>143</b> |
| 8.1      | Inledning .....   | 143        |
| 8.2      | Rättslig bakgrund .....   | 144        |
| 8.2.1    | Bemanningsdirektivet .....  | 144        |
| 8.2.2    | Svensk rätt .....   | 145        |
| 8.3      | Bemanningsbranschen på den svenska arbetsmarknaden ..                       | 147        |
| 8.4      | Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll .....             | 151        |
| 8.5      | In-/utlåning.....   | 153        |
| 8.6      | Samtal med arbetsmarknadens parter.....                                     | 156        |
| 8.7      | Utmaningar .....  | 157        |



|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| <b>9</b>  | <b>Egenanställning .....</b>                                   | <b>159</b> |
| 9.1       | Inledning .....  | 159        |
| 9.2       | Egenanställning i Europa.....                                  | 159        |
| 9.3       | Egenanställning på den svenska arbetsmarknaden.....            | 161        |
| 9.3.1     | Bakgrund.....  | 161        |
| 9.3.2     | Nuvarande förhållanden.....                                    | 165        |
| 9.4       | Är den egenanställda arbetstagare? .....                       | 169        |
| 9.5       | Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll..... | 171        |
| 9.6       | Samtal med arbetsmarknadens parter .....                       | 172        |
| 9.7       | Utmaningar .....   | 173        |
| <b>10</b> | <b>It-baserat mobilt arbete.....</b>                           | <b>177</b> |
| 10.1      | Inledning .....  | 177        |
| 10.2      | It-baserat mobilt arbete i förhållande till distansarbete..... | 178        |
| 10.3      | It-baserat mobilt arbete och vissa yrkesgrupper.....           | 179        |
| 10.4      | It-baserat mobilt arbete i Europa.....                         | 180        |
| 10.5      | It-baserat mobilt arbete – egen undersökning .....             | 182        |
| 10.6      | Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll..... | 184        |
| 10.7      | Samtal med arbetsmarknadens parter .....                       | 185        |
| 10.8      | Utmaningar .....   | 186        |
| 10.8.1    | Utmaningar när det gäller arbetstagare .....                   | 186        |
| 10.8.2    | Utmaningar när det gäller egenföretagare.....                  | 189        |
| <b>11</b> | <b>Arbete via digitala plattformar.....</b>                    | <b>191</b> |
| 11.1      | Inledning .....  | 191        |
| 11.2      | Delningsekonomin .....   | 192        |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 11.3      | Arbete som utförs via digitala plattformar .....   | 196        |
| 11.3.1    | Vilken typ av arbete avses? .....  | 196        |
| 11.3.2    | Arbete via digitala plattformar i andra länder.....                                      | 200        |
| 11.3.3    | Arbete via digitala plattformar på den svenska<br>arbetsmarknaden .....                  | 203        |
| 11.4      | Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets<br>roll .....                       | 206        |
| 11.5      | Samtal med arbetsmarknadens parter m.fl. ....  | 208        |
| 11.6      | Utmaningar .....   | 209        |
| <b>12</b> | <b>Europa och nya sätt att utföra arbete .....</b>                                       | <b>213</b> |
| <b>13</b> | <b>Det moderna arbetslivets utmaningar och<br/>arbetsmiljöansvaret .....</b>             | <b>217</b> |
| 13.1      | Inledning .....  | 217        |
| 13.2      | Utmaningar med den oklara ansvarsfördelningen.....                                       | 220        |
| 13.2.1    | Inhyrd arbetskraft .....   | 220        |
| 13.2.2    | Inlåning av arbetskraft .....  | 221        |
| 13.2.3    | Egenanställning .....  | 221        |
| 13.2.4    | It-baserat mobilt arbete .....   | 222        |
| 13.2.5    | Arbete via digitala plattformar .....  | 222        |
| 13.2.6    | Slutsatser om den oklara ansvarsfördelningen ....  | 223        |
| 13.3      | Utmaningar med den organisatoriska och sociala<br>arbetsmiljön .....                     | 225        |
| 13.4      | Utmaningar med den delvis förändrade strukturen på<br>den svenska arbetsmarknaden.....   | 228        |
| 13.5      | Några slutsatser om det moderna arbetslivets<br>utmaningar och arbetsmiljöansvaret ..... | 231        |
| 13.5.1    | Arbetsmiljöansvarets omfattning och behovet<br>av information .....                      | 232        |
| 13.5.2    | Beställaransvar .....  | 234        |
| 13.5.3    | Rådighetsansvar i vid mening .....   | 235        |
| 13.5.4    | Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i<br>arbetsmiljölagstiftningen .....               | 236        |

|           |  |            |
|-----------|--|------------|
| 13.5.5    | Rollen för arbetsmarknadens parter och<br>organiseringen av egenföretagare ..... | 239        |
| 13.5.6    | Slutord.....   | 240        |
| <b>14</b> | <b>De regionala skyddsombudens tillträdesrätt och<br/>befogenheter.....</b>      | <b>243</b> |
| 14.1      | Utredningens uppdrag.....  | 243        |
| 14.2      | De regionala skyddsombudens tillkomst och utveckling...                          | 244        |
| 14.3      | Nuvarande förhållanden .....   | 247        |
| 14.4      | Rättslig bakgrund.....   | 248        |
| 14.5      | Regionala skyddsombud i Norge.....   | 249        |
| 14.6      | Tillträdesrätt och befogenheter.....   | 251        |
| 14.6.1    | Gällande rätt .....  | 251        |
| 14.6.2    | Samtal med arbetsmarknadens parter m.fl. ....                                    | 251        |
| 14.7      | Överväganden och förslag.....  | 255        |
| 14.7.1    | Tillträdesrätten .....   | 255        |
| 14.7.2    | Oförändrade befogenheter .....   | 264        |
| <b>15</b> | <b>Konsekvenser och ikraftträdande.....</b>                                      | <b>267</b> |
| 15.1      | Inledning .....  | 267        |
| 15.2      | Överväganden och bedömning .....   | 268        |
| 15.2.1    | Konsekvenser för enskilda .....  | 269        |
| 15.2.2    | Konsekvenser för företag och andra<br>arbetsgivare .....                         | 269        |
| 15.2.3    | Konsekvenser för arbetsmarknadens parter .....                                   | 271        |
| 15.2.4    | Konsekvenser för staten.....   | 271        |
| 15.2.5    | Andra konsekvenser av förslagen .....  | 272        |
| 15.2.6    | Alternativa förslag .....  | 273        |
| 15.3      | Ikraftträdande och informationsinsatser.....                                     | 274        |
| <b>16</b> | <b>Författningskommentar .....</b>   | <b>275</b> |
| 16.1      | Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen<br>(1977:1160) .....            | 275        |

**Referenser.....277****Bilagor**

|          |                                      |     |
|----------|--------------------------------------|-----|
| Bilaga 1 | Kommittédirektiv 2016:1.....         | 297 |
| Bilaga 2 | Kommittédirektiv 2016:77.....        | 305 |
| Bilaga 3 | Rapport: Trender i arbetslivet ..... | 307 |

# Sammanfattning

## Utredningens uppdrag och arbete

Utredningens uppdrag har bestått av tre huvudsakliga delar.

- För det *första* har utredningen haft i uppdrag att kartlägga vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag. Som en del av kartläggningen har även ingått att redovisa utmaningarna med dem, sett ur ett arbetsmiljöperspektiv och med fokus på ansvaret för arbetsmiljön.
- För det *andra* har utredningen haft i uppdrag att analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar. Som en del av analysen har utredningen haft i uppdrag att redovisa eventuella brister i regelverket som behöver åtgärdas för att ansvarsfördelningen för arbetsmiljön ska fungera på ett ändamålsenligt sätt.
- Som ett *tredje* uppdrag har utredningen haft att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag. Mer konkret har uppdraget i denna del bl.a. handlat om att ta ställning till om regionala skyddsombud ska få utses även för arbetsställen där medlemskravet inte uppfylls.

I utredningens uppdrag har ingått att genomföra arbetet i dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket och andra relevanta myndigheter, organisationer och berörda intressenter. En viktig del av arbetet har därför bestått i möten med dessa olika aktörer.

I kartläggningsdelen har på uppdrag av utredningen genomförts en extern undersökning av ett par av de nya formerna för att utföra

arbete – it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar. En rapport om undersökningen finns med som bilaga 3 till betänkandet.

## Bakgrund

Regeringen presenterade i början av 2016 en ny nationell strategi för arbetsmiljöpolitiken för 2016–2020 (skr. 2015/16:80). Strategin utgår från det moderna arbetslivets utmaningar och möjligheter och arbetades fram i nära samråd med arbetsmarknadens parter. I samband med arbetet med arbetsmiljöstrategin uppmärksammades behovet av att tillsätta en särskild utredare för att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, analysera ansvarsbestämmelserna och se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter. Både i arbetsmiljöstrategin och i direktiven till utredningen framhålls att syftet med utredningen är att ta fram ett beslutsunderlag för eventuella åtgärder och regeländringar på arbetsmiljöområdet.

De regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter är en fråga som tidigare har varit föremål för utredningsinsatser. Den senaste utredningen på området var slutbetänkandet Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43). Där föreslogs bl.a. att regionalt skyddsombud ska få utses även för arbetsställen där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren. Förslaget har inte resulterat i ny lagstiftning på området.

## Det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret

Det moderna arbetslivet innebär nya företeelser som inte fanns eller var lika vanliga när arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. I utredningens direktiv räknas upp en rad trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag. Utredningen har kartlagt dessa företeelser och särskilt pekat ut risker och utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv för var och en av företeelserna.

I fråga om de olika företeelsernas utbredning konstaterar utredningen att samtidigt som det går att se en tydlig tendens mot fram-

växten av nya sätt att utföra och organisera arbete så har utvecklingen under senare tid inte helt förändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. En klar majoritet av de sysselsatta är fortfarande arbetstagare med en tillsvidareanställning. Tidsbegränsade anställningar har visserligen ökat med några procentenheter sett över en längre tid men kan inte sägas ha genomgått någon omvälvande förändring de senaste decennierna. Vissa skillnader föreligger dock i fråga om utvecklingen för olika typer av tidsbegränsade anställningar och mellan branscher. Vidare är inhyrd arbetskraft en företeelse som kontinuerligt har vuxit sedan det blev tillåtet på 1990-talet. Under det senaste decenniet har dess andel av den sysselsatta befolkningen dock inte ökat i någon större omfattning utan legat på cirka 1,5 procent eller strax därunder. I fråga om nyare fenomen såsom egenanställning och arbete via digitala plattformar finns det indikationer på att det är arbetsformer som växer i popularitet. Men det verkar inte vara utbredd att dessa arbetsformer används för att försörja sig på heltid.

Utredningen konstaterar dock att vissa andra förändringar på arbetsmarknaden framträder något tydligare. Det gäller t.ex. den roll som småföretag och mindre arbetsställen spelar i sysselsättningen och särskilt framväxten av egenföretagare. Även arbetsgivarnas ökade behov av flexibilitet är framträdande. Behovet visar sig bl.a. genom fokusering på kärnverksamhet och genom att en mängd olika arbetsformer anlitas i en och samma verksamhet. På flera håll har det vittnats om att det blir allt vanligare att ta in specialistkompetens i olika former för att utföra samma arbete som tidigare utfördes av en större grupp anställd personal. Omvandlingstrycket på den svenska arbetsmarknaden påverkas även av andra faktorer såsom digitaliseringen och den tekniska utvecklingen.

Utredningen pekar ut ett antal utmaningar i relation till de olika företeelser som undersöks. De mest centrala utmaningarna i förhållande till de nuvarande bestämmelserna om arbetsmiljöansvar består av den oklara ansvarsfördelningen, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden.

## Den oklara ansvarsfördelningen

De nya arbetsformer som har utvecklats som en del av det moderna arbetslivet har av lagstiftaren uppmärksammats i olika stor utsträckning i förhållande till arbetsmiljöregelverket. För vissa företeelser, såsom inhyrning, finns det uttryckliga ansvarsbestämmelser i lagen medan det för andra, såsom inlåning, saknas bestämmelser. Det finns även nyare företeelser där behovet av arbetsmiljölagstiftning kopplat direkt till företeelsen hittills inte har övervägts, såsom egenanställning eller arbete via digitala plattformar. Inom var och en av dessa arbetsformer och andra mer traditionella former av anställningar och egenföretagande förekommer att arbete utförs som s.k. it-baserat mobilt arbete. Att arbete utförs på det sättet innebär i sin tur att arbetsmiljöförutsättningarna för en mängd olika potentiella arbetsplatser blir av intresse. En central fråga är gränsdragningen mellan om någon är arbetstagare eller om arbete utförs i någon annan egenskap och betydelsen det får för fördelningen av ansvaret för arbetsmiljön. Det är en fråga som inte alltid har ett självklart svar i det moderna arbetslivet och som därför utgör en tydlig utmaning.

## Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Olika aspekter av problem som hänger samman med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har lyfts fram i relation till flera av de företeelser som utredningen har undersökt, däribland tidsbegränsade anställningar, inhyrd arbetskraft, it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar. Utmaningen på det här området kan delas in i två huvudgrupper. För det första handlar det om sättet att organisera arbetet och att arbetsbelastningen riskerar att leda till stressrelaterad ohälsa och andra psykosociala besvär. För det andra är det fråga om att otrygga anställningsformer i sig riskerar att leda till stressrelaterad ohälsa och andra psykosociala besvär. Utredningen anser sammantaget att det finns goda skäl att fortsätta prioritera insatser för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utan att för den skull för närvarande överväga några större förändringar av ansvarsbestämmelserna i detta avseende. Inom ramen för det arbetet har en arbetsgivare en skyldighet att agera på samma systematiska sätt som länge varit fallet med den fysiska arbetsmiljön och göra riskbedömningar av t.ex. stress och arbetsbelastning.



## Den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden

Förändringar i form av en mer framträdande roll för småföretag och mindre arbetsställen, arbetsplatser där flera olika aktörer med olika anlitandeformer är verksamma samtidigt och en sjunkande facklig anslutningsgrad har lett till att strukturen på arbetsmarknaden ser delvis annorlunda ut i dag än vad som var fallet när arbetsmiljölagen tillkom. Detta för med sig vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. En övergripande utmaning består i att skapa goda och tydliga förutsättningar för att samtliga arbetsgivare ska kunna utföra ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete och ta sitt arbetsmiljöansvar. Utmaningen kommer ofta till tydligast uttryck hos mindre arbetsgivare, som vanligtvis inte har samma organisation kring arbetsmiljöarbetet som större arbetsgivare har. En viktig del av utmaningen består i att skapa rätt förutsättningar för att få till stånd en fungerande lokal samverkan. I relation till att det på vissa arbetsplatser i dag är flera aktörer verksamma samtidigt än vad som brukade vara fallet tidigare är det vidare ur arbetsmiljösynpunkt viktigt att se till att samordningen inte brister. En tydlig utmaning för arbetsmiljöregelverket är därför att bestämmelserna är tydliga när det gäller samordningsfrågor, så att samordningsproblem i största möjliga utsträckning kan undvikas.

## Några slutsatser om det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret

Med utgångspunkt i de redovisade utmaningarna pekar utredningen ut vissa särskilda delar av regelverket som centrala för att ansvaret för arbetsmiljön ska fungera ändamålsenligt. Enligt utredningen finns det områden där det går att ifrågasätta om nuvarande regelverk kan anses tillräckligt. Det gäller kanske framför allt de fall då det kan uppstå oklarheter kring ansvarsfördelningen.

*Arbetsmiljöansvarets omfattning och behovet av information* är centrala områden som behandlas. I det sammanhanget lyfts bl.a. fram att mindre arbetsgivare kan ha svårt att leva upp till arbetsmiljöbestämmelserna och att det är angeläget att nå ut med information om dessa.

Utredningen diskuterar även frågan om s.k. *beställaransvar* och anser i det sammanhanget att det är tveksamt om just ett beställaransvar är det bästa sättet att svara upp mot det moderna arbetslivets utmaningar.

Det framhålls att ett *rådighetsansvar i vidare mening* än vad som är fallet i dagens regelverk kan vara något att överväga. Det skulle kunna vara en väg för att anpassa ansvarsbestämmelserna till vissa av de utmaningar som det moderna arbetslivet för med sig.

*Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i arbetsmiljölagstiftningen* är ett område där det kan ifrågasättas hur väl anpassade dessa begrepp är till utvecklingen av det moderna arbetslivet. Utan att frånga den rådande ordningen bör arbetsmiljöbestämmelsernas särskilda karaktär i större utsträckning påverka bedömningen av vem som ska ses som arbetstagarer respektive arbetsgivare i frågor där arbetsmiljön är i centrum. Det kan även finnas skäl att i lagen uttryckligen förtydliga vem som omfattas av arbetsmiljöansvaret.

Slutligen uppmärksammas *rollen som spelas av arbetsmarknadens parter* i form av att organisera de personer som utför arbete i vissa nya arbetsformer och för att möjliggöra kollektiva lösningar för dessa.

Som en övergripande iakttagelse konstaterar utredningen att arbetsmiljöreglerna i dag är tydligt uppbyggda kring vissa givna begrepp såsom arbetsgivare, arbetstagarer och arbetsställe samt att arbetsgivaren har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret. Det finns dock skäl att överväga om lagstiftningen bör vara så tydligt styrd av dessa förutsättningar. Det kan ifrågasättas om regelverket i alla situationer gruppvis bör sortera personer som utför arbete. Utgångspunkten bör i stället vara att den som kan påverka arbetsmiljöförutsättningarna på en viss plats bör ha någon typ av ansvar för de personer som utför arbete på platsen. Det viktiga är således att alla personer som utför arbete och som bedöms vara skyddsvärda ur arbetsmiljöhänseende har ett regelverk att falla tillbaka på som täcker in deras arbetssituation. För att fullt ut nå dit kan det krävas att ansvarsbestämmelserna i dagens arbetsmiljöregelverk genomgår en förnyelse utifrån de utmaningar som har pekats ut.

## Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden de senaste decennierna innebär att det finns anledning att anta att fler arbetstagare i dag jämfört med tidigare har en anställning på ett arbetsställe där det saknas lokalt skyddsombud. Det kan på många ställen innebära att det uppstår brister i det lokala arbetsmiljöarbetet, som bygger på samverkan mellan arbetsgivare och skyddsorganisation. De regionala skyddsombuden har en viktig roll att spela i det sammanhanget.

Mot bakgrund av bl.a. rörligheten på dagens arbetsmarknad bedömer utredningen det som rimligt att regionala skyddsombud ska få tillträde till arbetsställen även när det inte finns en medlem men då det finns en koppling genom kollektivavtal. En tilläggsregel som innebär att även förekomst av kollektivavtal avgör om regionalt skyddsombud får utses leder till att det fortfarande finns en anknytning till arbetsstället. Om arbetstagarorganisationen brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren finns även vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd en sådan anknytning. Utredningen föreslår därför en ändring av 6 kap. 2 § tredje stycket arbetsmiljölagen som innebär att ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället. Liksom tidigare ska en förutsättning vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen. I fråga om de regionala skyddsombudens befogenheter anser utredningen att dagens lagstiftning är väl avvägd och att det således inte finns skäl att ändra den rådande ordningen. Den begränsade ändring som föreslås när det gäller tillträdesrätten kan inte heller anses ge skäl att närmare överväga någon ändring av befogenheterna.

Utredningens förslag föreslås träda i kraft den 1 januari 2018.



# 1 Författningsförslag

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

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160) att 6 kap. 2 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 6 kap. 2 §<sup>1</sup>

På ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på ett annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud).

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 eller 9 a § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2009:870.

Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller *endast* om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället *eller är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället.*

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg ska utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2018.

## 2 Utredningens uppdrag och genomförande

### 2.1 Utredningens uppdrag

Enligt kommittédirektiven (dir. 2016:1) ska den särskilde utredaren se över vissa frågor som har identifierats vid framtagandet av regeringens arbetsmiljöstrategi för 2016–2020 (skr. 2015/2016:80). Syftet med utredningen är att ta fram ett beslutsunderlag för eventuella åtgärder och regeländringar på arbetsmiljöområdet.

Utredaren ska bl.a.

- kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, dvs. vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag
- analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar
- se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Av direktiven framgår vidare att utredaren ska föra en dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket och andra relevanta myndigheter, organisationer och berörda intressenter. Utredaren ska också föra en dialog med andra relevanta utredningar och beakta relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet och EU.

Enligt ursprungsdirektiven skulle uppdragen om att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar och att analysera gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar redovisas senast den 14 december 2016. Uppdraget att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter skulle redovisas senast den 31 mars 2017. Reger-

ingen beslutade den 22 september 2016 att utredningstiden för de två första delarna av uppdraget skulle förlängas (dir. 2016:77). Uppdraget ska enligt tilläggsdirektiven redovisas i sin helhet senast den 31 mars 2017.

## 2.2 Utredningens genomförande

Utredningen har bestått av utredaren och två utredningssekreterare. En referensgrupp bestående av representanter för Arbetsgivarverket, organisationen Företagarna, Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenskt Näringsliv, Sveriges Akademikers Centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har biträtt utredningen. Vidare har fyra experter från Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsdepartementet, Arbetsmiljöverket och Tillväxtverket varit knutna till utredningen. Utredningen har haft sju gemensamma möten med referensgruppen och experterna.

I enlighet med direktiven har utredningsarbetet bedrivits i dialog med arbetsmarknadens parter m.fl. Under arbetet med de två första delarna av uppdraget har utredningen haft sammanlagt 25 möten med företrädare för olika organisationer.

På arbetsgivarvidan har utredningen träffat Almega, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Bemanningföretagen, organisationen Företagarna, Installatörsföretagen (och sex arbetsgivarorganisationer), SKL, Svensk Handel, Sveriges Byggindustrier, Teknikföretagen och Transportföretagen.

På arbetstagarvidan har utredningen träffat Fastighetsanställdas Förbund, GS Facket, Handelsanställdas förbund, Industrifacket Metall, Ledarna, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Journalistförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Musikerförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet, TCO (och fyra arbetstagarorganisationer), Teaterförbundet och Unionen.

Utredningen har även haft ett möte med Arbetsmiljöverket där bl.a. de två första delarna av uppdraget berördes.

I kartläggningsdelen visade det sig relativt tidigt att det var svårt att finna några säkra siffror som visade omfattningen av vissa av de trender som nämns i direktiven. Utredningen bestämde sig därför för att låta genomföra en kvantitativ kartläggning i enkätform bland



sysselsatta personer i åldern 16–64 år. Av avgränsningsskäl valde utredningen att begränsa enkäten till företagsarbete via digitala plattformar respektive it-baserat mobilt arbete. Eftersom Regeringskansliet vid aktuell tidpunkt saknade ramavtal med någon leverantör som erbjöd tjänster av efterfrågat slag, beslutades att genomföra en upphandling genom s.k. direktupphandling. Ett förfrågningsunderlag skickades till sju utvalda leverantörer, av vilka fem kom in med anbud. Utredningen valde att anlita Gullers Grupp AB (Gullers) för att genomföra kartläggningen. Kartläggningen genomfördes som en webbenkät i september 2016 och gav drygt 7 000 svar. Gullers arbete mynnade ut i en rapport som redovisades för utredningen, referensgruppen och experterna i oktober 2016 (se bilaga 3).

I arbetet med uppdraget om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter har utredningen haft möten med organisationen Företagarna, Svenskt Näringsliv (och tio arbetsgivarorganisationer), LO (och åtta arbetstagarorganisationer), Saco och TCO (och sex arbetstagarorganisationer).

För att få en bild av verksamheten med regionala skyddsombud i Norge har utredningen haft kontakter med Arbeids- og sosialdepartementet och Sekretariatet for regionale verneombud.

Utredaren har samrått med utredarna i Utredningen om ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö (A 2016:02) och Utredningen om en mer jämställd och rättssäker försäkring vid arbetsskada (S 2016:01). Därutöver har utredaren deltagit i ett antal konferenser och seminarier på teman som har berört utredningens uppdrag.

På sekretariatsnivå har visst samarbete förekommit med Utredningen om användarna i delningsekonomi (Fi 2015:13).

## 2.3 Betänkandets disposition

Efter de inledande kapitlen innehåller betänkandet i kapitel 3 en genomgång av den svenska arbetsmarknaden, följt av kapitel 4–5 som redovisar rättsliga utgångspunkter respektive Sveriges internationella åtaganden om arbetsmiljö. Vissa företagsformer (såsom outsourcing, jobbtillväxten på den svenska arbetsmarknaden, egenföretagare och falska egenföretagare samt entreprenörskedjor) beskrivs i kapitel 6. Tidsbegränsade anställningar, inhyrd arbetskraft, egen-

anställning, it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar behandlas var för sig i kapitel 7–11. En kort europeisk utblick över ytterligare nya anställningsformer ges i kapitel 12. I kapitel 13 presenteras en analys i vilken utredningen beskriver som sin uppfattning att utmaningarna i arbetsmiljön består av tre huvudsakliga områden: den oklara ansvarsfördelningen, den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden. Uppdraget att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter samt att ta fram nödvändiga författningsförslag redovisas i kapitel 14. I de avslutande kapitlen 15–16 återfinns konsekvensbeskrivning och författningskommentar.

## 3 Den svenska arbetsmarknaden

### 3.1 Inledning

Utredningen har enligt direktiven i uppgift att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar och analysera om bestämmelserna om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga utifrån utmaningarna. Utredningen ska därför undersöka trender och nya former för arbete på den svenska arbetsmarknaden och analysera eventuella utmaningar med dem utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. I direktiven nämns en rad företeelser som inte fanns eller var lika vanliga på arbetsmarknaden när arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Innan utredningen går vidare med att undersöka trender och utmaningar i det moderna arbetslivet finns det skäl att sätta det hela i ett sammanhang genom att ge en övergripande bild av hur den svenska arbetsmarknaden ser ut och vilken påverkan från omvärlden som den är föremål för.

### 3.2 Den svenska arbetsmarknaden och omvärlden

Sveriges ekonomi och den svenska arbetsmarknaden påverkas av vad som sker i omvärlden. Varor, tjänster, personer och kapital rör sig över landgränser i stor utsträckning. Som ett relativt litet land med en begränsad inhemsk marknad är det centralt för företagen att kunna verka på den internationella marknaden. Sedan mitten av 1980-talet har Sverige exporterat varor och tjänster för ett större värde än vad vi har importerat. År 2016 motsvarade exporten 44,4 procent av BNP medan importen utgjorde 39,7 procent.<sup>1</sup> Utvecklingen för svensk export påverkas av hur ekonomin utvecklas i de länder som Sverige handlar med. Om ekonomin går sämre i

---

<sup>1</sup> SCB (2017a).

dessa länder minskar normalt deras inköp av svenska varor och tjänster. Störst handel sker med länder i Europa (cirka 70 procent) varför den europeiska utvecklingen får extra stor betydelse för hur den svenska exporten utvecklas. Exporten av tjänster är mindre än varuexporten och utgör cirka 30 procent av den totala exporten. Av statistik från SCB går dock att utläsa att tjänsteexporten under 2000-talet har vuxit snabbare än varuexporten. Förändringar i omvärlden som påverkar dessa handelsmönster får direkt effekt på den svenska arbetsmarknaden. Det visar inte minst de två ekonomiska kriserna i Sverige i början av 1990-talet och under 2008–2009 och en tid därefter. Dessa fick betydande effekter på den svenska arbetsmarknaden och strukturomvandlingar ledde till varsel och uppsägningar i stor omfattning.<sup>2</sup>

Som en följd av Sveriges medlemskap i EU får den svenska arbetsmarknaden numera också anses vara en del av den allt större europeiska arbetsmarknaden. Även om det är medlemsstaterna som själva beslutar om de flesta frågor som rör arbetsmarknaden så finns det vissa regleringar på EU-nivå att beakta. Det gäller bl.a. situationer då personer utnyttjar EU:s fria rörligheter och personer som arbetar tillfälligt i andra medlemsländer. Beträffande den fria rörligheten för tjänster finns t.ex. det s.k. tjänstedirektivet<sup>3</sup> och dess regler för företag eller personer som vill etablera sig permanent eller tillfälligt utföra tjänster i andra medlemsländer att ta hänsyn till. Andra bestämmelser av intresse finns i det s.k. utstationeringsdirektivet<sup>4</sup> som reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. Syftet med direktivet är att samordna medlemsstaternas lagstiftning så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd som ska tillämpas vid utstationeringar.

EU-rätten innehåller även bestämmelser inriktade på arbetsmiljön.<sup>5</sup> Artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionsätt ger EU rätt att anta direktiv om säkerhet och hälsa på arbetsplatserna. Som grundbult finns det övergripande ramdirektivet om

---

<sup>2</sup> Se t.ex. Tillväxtnalys (2013a) och SOU 2014:55, s. 113 f.

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden.

<sup>4</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>5</sup> Se vidare kapitel 5.

arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, direktiv 89/391/EEG. Direktivet antogs 1989 och innehåller minimikrav för säkerhet och hälsa i hela EU, men medlemsstaterna kan behålla eller införa strängare bestämmelser. Direktivet kan tillsammans med en rad särdirektiv med inriktning på specifika arbetsmiljöfrågor anses utgöra grunden i EU:s arbetsmiljölagstiftning. Av betydelse för arbetsmiljöarbetet på EU-nivå är även EU-kommissionens arbetsmiljöstrategi för 2014–2020.<sup>6</sup> Strategin beskriver bl.a. viktiga utmaningar, strategiska mål och åtgärder för att komma till rätta med problemen och är avsedd att hjälpa EU att fortsätta att förbättra arbetsvillkoren både i och utanför unionen.

Vidare förs på flera håll en diskussion om att arbetslivet på ett globalt plan genomgår en omvälvande förändring i takt med att den tekniska utvecklingen går allt snabbare framåt.<sup>7</sup> Digitaliseringskommissionen pekar t.ex. på att mellan 35 och 53 procent av jobben på den svenska arbetsmarknaden finns i yrken som kan komma att försvinna under de närmaste två decennierna till följd av digitalisering, automatisering och robotisering. Siffrorna varierar beroende på vilken underliggande studie som är i fokus.<sup>8</sup> De svenska siffrorna liknar dem för övriga europeiska länder där det har nämnts att mellan 45 och 60 procent av jobben ligger i riskzonen.<sup>9</sup> Vissa andra bedömare framhåller dock att beräkningen bör ske med en annan metod och att andelen jobb som riskerar att försvinna inte är lika hög. För Sveriges del handlar det enligt detta synsätt om sju till åtta procent av arbetskraften som uppskattas kunna ersättas av ny teknik.<sup>10</sup>

Samtidigt som vissa jobb försvinner väntas en mängd nya jobb skapas när arbetsmarknaden omformas, både inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn och inom den lokala tjänstesektorn (servicejobb). Sammantaget kan digitaliseringens påverkan på det svenska näringslivet sägas föra med sig både hot och möjligheter. Undersökningar har t.ex. visat att samtidigt som sysselsättningen relativt sett har minskat inom de yrken som löper störst risk att automati-

---

<sup>6</sup> COM(2014) 332.

<sup>7</sup> Se t.ex. Brynjolfsson och McAfee (2014).

<sup>8</sup> SOU 2015:91, s. 83 f. Se även Felländer (2015), s. 92 f., för en genomgång av olika studier på området och Fölster (2015), s. 10 f., som bl.a. framhåller att om automatiseringen skulle fortsätta i samma takt som under åren 2006–2011 skulle det kunna röra sig om upp till 60 procent förlorade jobb på 20 år.

<sup>9</sup> Frey och Berger (2015), s. 123.

<sup>10</sup> Arntz m.fl. (2016).

seras, tycks digitaliseringen också ha lett till högre produktivitet, åtminstone inom tillverkningsindustrin.<sup>11</sup> Vid en genomgång av forskning på området har det framhållits att den nya teknikens effekter på arbetskraftsefterfrågan bör tas på största allvar men att det är svårt att slå fast att fler arbeten kommer att försvinna än vad som skapas.<sup>12</sup>

En utveckling på arbetsmarknaden som i vissa sammanhang framhävs som ett resultat av den tekniska utvecklingen är en ökad jobbpolarisering, där andelen jobb i mitten av lönefördelningen har krympt jämfört med hög- och lågavlönade jobb. För den svenska arbetsmarknaden har det varit fallet sedan 1990-talet. De arbeten som har krympt mest är sådana som till stor del består av rutinarbetsuppgifter och som relativt enkelt kan utföras av datorer och robotar. Fenomenet är inte unikt för Sverige utan har även dokumenterats i många andra länder.<sup>13</sup>

Digitaliseringen och den tekniska utvecklingen är inte de enda stora trenderna som på senare tid har uppmärksammats i relation till utvecklingen av det moderna arbetslivet och samhället i stort. Digitaliseringskommissionen använder sig t.ex. av följande figur för att åskådliggöra pågående samhällstrender.

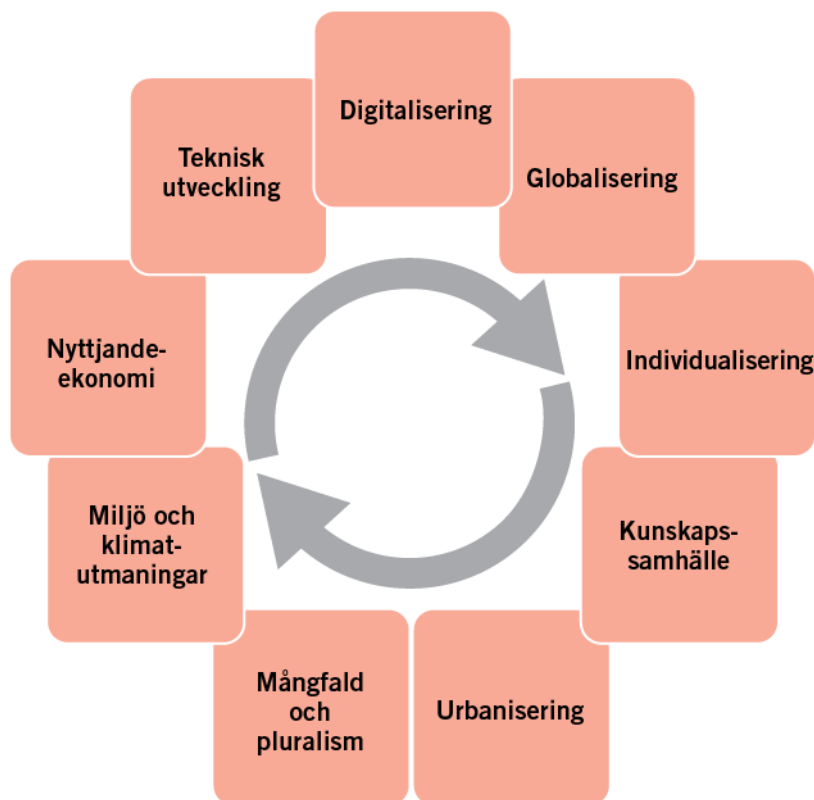
---

<sup>11</sup> Heyman m.fl. (2016), s. 88 f.

<sup>12</sup> SOU 2016:72, del 1, s. 80 f.

<sup>13</sup> Se t.ex. Heyman m.fl. (2016), s. 34 f. och 77 f. och Adermon och Gustavsson (2015). Se även OECD (2015), s. 28 f. och 147 f., där det framhålls att teknisk utveckling inte är det enda skälet till jobbpolarisering i OECD-länderna utan att även institutionella förändringar och förändrade policyer på arbetsmarknadsområdet har spelat roll.

Figur 3.1 Pågående samhällstrender



Källa: Digitaliseringskommissionen (SOU 2015:91).

Samtliga samhällstrender som lyfts fram i figuren påverkar såväl samhällsutvecklingen i stort som utvecklingen på arbetsmarknaden. Trenderna kan påverka både var och en för sig och genom att två eller flera trender samverkar. Utredningen ser inte skäl till att här närmare beskriva de olika trenderna i detalj utan vill i sammanhanget endast uppmärksamma att det finns många faktorer som påverkar utvecklingen av det moderna arbetslivet.<sup>14</sup>

Omvärldens påverkan både i form av den ekonomiska utvecklingen och i form av beroendet av handel med andra länder samt

<sup>14</sup> För en genomgång av nämnda trender och andra s.k. megatrender se t.ex. SOU 2015:91, s. 59 f., Kansliet för strategisk analys (2014) och Ds 2013:19.

den tekniska utvecklingen spelar av naturliga skäl en viktig roll för vad som sker på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen har också på flera håll uppmärksammat utvecklingen och bl.a. tillsatt olika utredningsinsatser för att fördjupa kunskapen inom olika samhällsområden. Den aktuella utredningen är ett exempel på en sådan insats.

Som en följd av pågående samhällstrender och annan yttre påverkan som möter företag och andra arbetsgivare framförs ofta argumentet att den som anlitar arbetskraft i dag behöver ha ett stort mått av flexibilitet. Brist på flexibilitet kan t.ex. hindra företag från att kunna konkurrera fullt ut på den allt mer internationella marknaden. Med en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden förväntas det också finnas en möjlighet till positiva effekter på sysselsättningen. Att detta förhållande är en del av det moderna arbetsliv som utredningen har att undersöka framgår också av utredningens direktiv. Där förklaras att "[d]et moderna arbetslivet innebär flexibla lösningar på arbetsmarknaden, vilket kan ha positiva effekter på sysselsättningen genom att det blir enklare att matcha efterfrågan och utbud av arbetskraft". Samtidigt är det viktigt att, som också lyfts fram i direktiven, beakta risken för att flexibilitet i arbetslivet kan leda till oklarheter om arbetsmiljöansvaret.

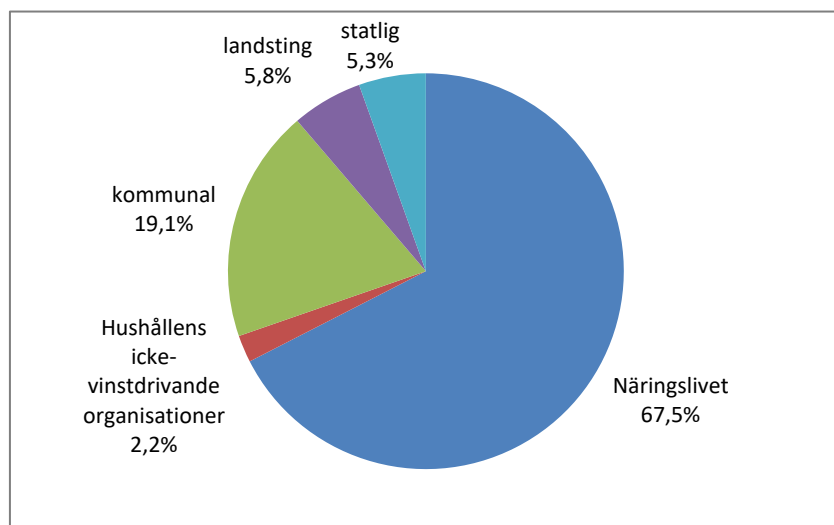
I det följande redogör utredningen översiktligt för den svenska arbetsmarknaden där denna utveckling äger rum.

### **3.3 Näringslivet och företagens roll på den svenska arbetsmarknaden**

Företagen spelar en central roll på den svenska arbetsmarknaden. En klar majoritet av landets arbetstagare arbetar i en verksamhet som hör hemma i den privata sektorn. Av SCB:s statistik kan nedanstående figur plockas fram för att symbolisera förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. Figuren visar siffrorna för antalet anställda fördelade på olika sektorer under fjärde kvartalet 2016.



Figur 3.2 Andel anställda efter sektor



Källa: SCB, kortperiodisk sysselsättningsstatistik.

Antalet anställda har sett över flera år haft en uppåtgående trend. Under fjärde kvartalet 2016 fanns det enligt SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik knappt 4,6 miljoner anställda vilket var en ökning med drygt 2,2 procent från motsvarande kvartal 2015. Majoriteten av de anställda, nästan 3,1 miljoner, återfinns i den privata delen av arbetsmarknaden. Knappt 1,4 miljoner arbetar i offentliga verksamheter, varav 63 procent inom kommunerna, 19 procent inom landsting och 18 procent inom staten.

För att få en bakgrund till dagens siffror och hur näringslivet ser ut i dag kan det vara lämpligt att belysa hur den svenska ekonomins struktur förändrades från 1900 till 2010. Baserat på uppgifter från SCB kan följande tabell över storleken för olika sektorer inom näringslivet över tid målas upp (mätt i bidrag till BNP).

**Tabell 3.1 Storlek sektorer inom näringslivet 1900–2010**

Bidrag till BNP, procent

|                                   | 1900 | 1920 | 1940 | 1960 | 1980 | 2010 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Jordbruk, skogsbruk och fiske     | 28   | 22   | 12   | 8    | 4    | 2    |
| Industri och övrig varuproduktion | 31   | 35   | 42   | 46   | 34   | 29   |
| Näringslivets tjänsteproduktion   | 37   | 38   | 37   | 36   | 40   | 52   |
| Produktion av offentliga tjänster | 4    | 5    | 8    | 10   | 22   | 17   |

Av siffrorna går det att utläsa att Sverige i början av 1900-talet var ett land med en omfattande jordbrukssektor. Denna sektor har sedan successivt krympt och utgjorde 2010 endast två procent av Sveriges BNP. Mellan 1940 och 1970 var Sverige utifrån det aktuella måttet en industriinriktad nation, där över 40 procent av landets BNP kom från industriföretagen. Sedan dess har Sverige allt mer övergått till tjänsteproduktion, med övervikt för den tjänsteproducerande sektorn. Både näringslivets och den offentliga sektorns tjänsteproduktion ökade stadigt under de sista decennierna på 1900-talet. År 2010 stod näringslivets tjänstesektor och den offentliga tjänstesektorn tillsammans för nästan 70 procent av Sveriges BNP. Till viss del kan ökningen av tjänstesektorn förklaras med att många industriföretag har renodlats och att vissa tjänster, exempelvis företags-tjänster, har lagts i egna företag. Globaliseringen har också bidragit till ett skifte från industri- till tjänstesektor. I takt med att delar av den inhemska verksamheten har ändrat fokus från produktion till handel, produktutveckling eller olika typer av konsultverksamhet har gränsen mellan industri-, handel- och tjänstesektor blivit mindre tydlig. Mellan 2000 och 2010 går det även att se ett mönster som indikerar att privatiseringar av olika verksamheter har ökat genom att näringslivets tjänsteproduktion har övertagit en del av den offentliga tjänsteproduktionen.

År 2014 bestod det svenska näringslivet (exklusive finansiella företag) av drygt en miljon företag som tillsammans hade 2,7 miljoner anställda (mätt som heltidsekvivalenter). Näringslivets företag hade en total nettoomsättning på 7 331 miljarder kronor och skapade ett förädlingsvärde (bidrag till BNP) på 2 165 miljarder kronor. Företagens totala tillgångar uppgick till 16 675 miljarder kronor. Av det totala antalet företag tillhörde 63 procent tjänstesektorn. Dessa tjänsteföretag sysselsatte 66 procent av de anställda. De stod även

för 62 procent av förädlingsvärdet och 56 procent av de totala tillgångarna inom näringslivet.<sup>15</sup>

När det gäller storleken på företagen så består det svenska näringslivet till största delen av små och medelstora företag. En mycket stor andel (97 procent) är s.k. mikroföretag med färre än 10 anställda. Dessa stod 2014 för knappt en fjärdedel av näringslivets förädlingsvärde. Företag med 10–49 anställda utgjorde knappt tre procent av antalet företag och bidrog med 19 procent av förädlingsvärdet. Endast 0,5 procent av företagen var medelstora (50–249 anställda). Dessa företag stod för 18 procent av förädlingsvärdet. Storföretagen med 250 eller fler anställda utgjorde knappt 0,1 procent av antalet företag, men bidrog med 39 procent av det totala förädlingsvärdet 2014.<sup>16</sup> Traditionellt har en stor andel av de anställda arbetat i storföretag. Förhållandena på arbetsmarknaden är dock under förändring. Antalet egenföretagare har ökat, liksom andelen arbetstagare som är anställda i småföretag.<sup>17</sup>

En uppdelning av näringslivet i grova branschgrupper (SNI-sektioner) visar att två branschgrupper dominerar: tillverkningsindustrin och handeln. Dessa branscher sysselsatte vardera knappt en femtedel av den totala arbetskraften i det svenska näringslivet 2014. Handeln hade också den klart största andelen av nettoomsättningen med 31 procent. I denna branschgrupp ingår parti- och detaljhandeln samt reparationer av motorfordon. Tillverkningsindustrin stod för 24 procent av nettoomsättningen. Efter de två dominerande branschgrupperna kommer byggbranschen som är tredje största bransch både vad gäller antal anställda och omsättning. Tjänstesektorn är uppdelad i flera branschgrupper vilket gör att dessa inte är så dominanta. Störst utöver handeln är konsultbranschen (juridik, ekonomi, vetenskap och teknik). Den var den fjärde största gruppen med nio procent av de anställda. Ett par småföretagsdominerade branscher är konsultbranschen som stod för 16 procent av det totala antalet företag och jordbruk, skogsbruk och fiske där 23 procent av antalet företag återfanns.<sup>18</sup>

---

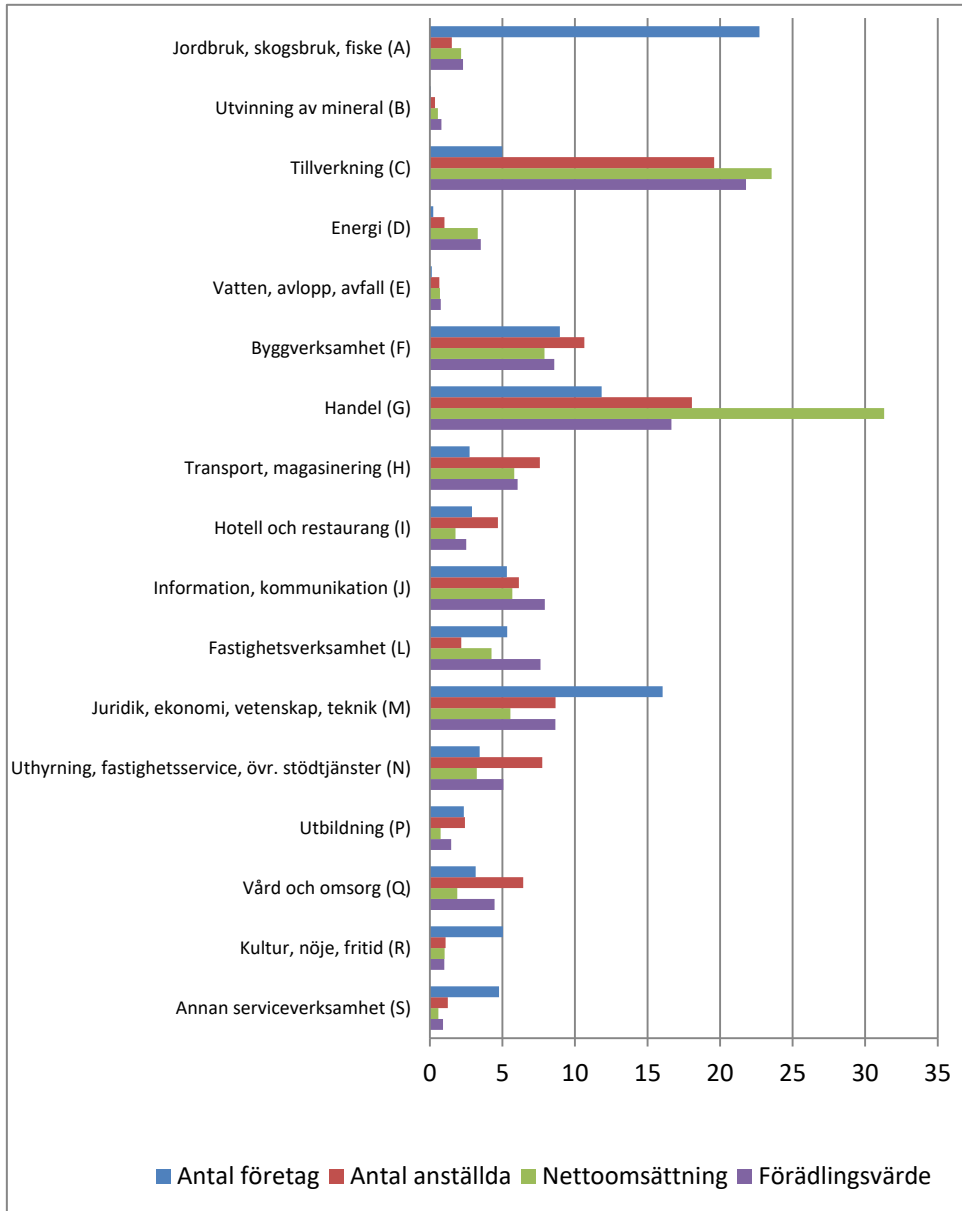
<sup>15</sup> SCB (2014a).

<sup>16</sup> SCB (2014a).

<sup>17</sup> Se vidare kapitel 6.

<sup>18</sup> SCB (2014a).

**Figur 3.3** Andel av totala näringslivets företag, anställda, omsättning och förädlingsvärde per bransch (SNI sektioner) 2014, procent



Källa: SCB, Företagens ekonomi.

### 3.4 Organiseringen av den svenska arbetsmarknaden

Den svenska modellen för att reglera förhållandena på arbetsmarknaden brukar karaktäriseras av en ringa grad av statlig inblandning. Staten styr visserligen regleringen när det gäller bl.a. arbetsmiljö, skydd mot diskriminering, arbetsmarknadspolitiska åtgärder och vissa ledighetsförmåner, men överlag regleras förhållandena på arbetsmarknaden i stor utsträckning genom kollektivavtal. Tillämpningen av kollektivavtalen övervakas av de avtalslutande organisationerna. Det finns vidare få hinder i lagstiftningen mot att vidta stridsåtgärder för att tvinga motparten att sluta ett kollektivavtal. En förutsättning för att den svenska modellen ska fungera är att det finns en hög organisationsgrad bland såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och dess organisationer regleras i ett flertal lagar, som ger grundskydd för arbetstagarna. En av de viktigaste lagarna inom den individuella arbetsrätten, vilken reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, är lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Den kollektiva arbetsrätten rör förhållandet mellan arbetsgivare/arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. En central lag där är lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). De arbetsrättsliga lagarna är i regel tvingande till arbetstagarens fördel. Till stor del är lagstiftningen emellertid semidispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal kan komma överens om regler som kompletterar eller avviker från vad som gäller enligt lagen. Det är också en möjlighet som i stor utsträckning har utnyttjats av parterna. Den svenska arbetsmarknaden och den svenska arbetsmarknadsmodellen utmärker sig således just genom att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare till stor del styrs av kollektivavtal.<sup>19</sup>

Organisationerna spelar alltså en central roll för utvecklingen av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. På olika håll har det framförts att den låga graden av statlig inblandning i regleringen av arbetsmarknaden har bidragit till att arbetsmarknadens parter tar sitt ansvar för samhällsutvecklingen och att det underlättar för möjligheten till samförstånd mellan parterna. I jämförelse med våra nordiska

---

<sup>19</sup> För en mer utförlig redogörelse av den svenska arbetsmarknadsmodellen se t.ex. SOU 2015:83, s. 43 f.

grannländer har det också i Sverige förlorats relativt få arbetsdagar på grund av stridsåtgärder under det senaste decenniet.<sup>20</sup>

Enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2016 finns det omkring 115 centrala parter på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 arbetstagarorganisationer, som tillsammans tecknar totalt omkring 670 kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor.<sup>21</sup> Medlingsinstitutet framhåller vidare att kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio anställda på den svenska arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal trots frånvaro av lagstiftning om s.k. allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Inom den offentliga sektorn täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Parterna har i olika avtal enats om överenskommelser för olika delar av arbetslivet. Ett område där parterna har träffat överenskommelser är arbetsmiljöområdet. Parterna har nämligen i flera fall träffat s.k. arbetsmiljöavtal som komplement till arbetsmiljölagstiftningen. Överenskommelserna har utvecklats över tid och bygger på att parterna bedrivit samarbete i arbetsmiljöfrågor under en lång tid. Den lokala skyddsverksamheten får ofta sin närmare reglering genom sådana överenskommelser.<sup>22</sup>

Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både arbetstagare och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade. Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men som Medlingsinstitutet konstaterar tillhör Sverige fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta anslutningsgraden i världen. 69 procent av de anställda i Sverige är i dag medlemmar i en arbetstagarorganisation. Det kan jämföras med 1980-talets mitt och några år in på 1990-talet då den fackliga organisationsgraden i Sverige var som högst med cirka 85 procent.

Det är vanligare att anställda i offentlig sektor (80 procent) är medlemmar i en arbetstagarorganisation än att anställda i privat sektor (64 procent) är det. Vidare var organisationsgraden 2016 högre hos kvinnor (72 procent) än hos män (66 procent), vilket är i

---

<sup>20</sup> Medlingsinstitutet (2017), s. 99 f., där det också framhålls att europeiska eller internationella jämförelser är svåra på grund av olikheter i statistiken.

<sup>21</sup> Medlingsinstitutet (2017), s. 207 f.

<sup>22</sup> Se t.ex. SOU 2006:44, s. 57 f., för en historisk genomgång av utvecklingen av samverkan i arbetsmiljöfrågor.

linje med hur mönstret har sett ut under en längre tid. Det är i dag också vanligare att tjänstemän (74 procent) än arbetare (62 procent) är medlemmar i en arbetstagarorganisation. Sedan 2009 har den nedgång i organisationsgrad som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. Förhållandena skiljer sig dock åt om man jämför antalet medlemmar uppdelat på centralorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden. LO:s medlemsantal har, med undantag för 2015, fortsatt minska medan TCO och Saco har ökat antalet medlemmar något.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil det senaste decenniet, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor (82 procent 2015) och totalt sett (88 procent 2015) numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden.<sup>23</sup>

## 3.5 Individens roll på arbetsmarknaden

### 3.5.1 Inledning

Som den arbetspresterande parten har individen av naturliga skäl en helt central roll på arbetsmarknaden. Denna roll återspeglas även genom att en stor del av regelverket på såväl det arbetsrättsliga som det arbetsmiljörättsliga området riktar in sig på individens rättigheter, eller åtgärder som är tänkta att skydda individer när de utför arbete. I fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) så sker det genom offentligrättslig lagstiftning som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren och vilka krav som staten kan ställa på arbetsgivaren för att skydda individer när de utför arbete. Samtidigt innehåller lagstiftningen bestämmelser som tar sikte på att individen har visst ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Som exempel innehåller tredje kapitlet bestämmelser om att både arbetstagare (4 §) och egenföretagare utan anställda (5 §) har visst ansvar i arbetsmiljöarbetet.

---

<sup>23</sup> Medlingsinstitutet (2017), s. 216 f. och Kjellberg (2017).

På vissa håll har tanken framförts att individen i dag verkar på en arbetsmarknad som till följd av digitaliseringen blivit allt mer individualiserad. Ett led i en sådan beskrivning är att sättet som arbete ofta utförs på i det moderna arbetslivet anses vara förknippat med att traditionella skyddsbestämmelser inte fungerar. Risken flyttas i stället till individen. Enligt synsättet utmanar utvecklingen dagens arbetsmarknad och de system för anställning, trygghet och omställning som har byggts upp och fungerat i det industrialiserade samhället.<sup>24</sup>

En studie om flexibiliteten på den svenska arbetsmarknaden har undersökt i vilken grad individer har reglerade arbetsvillkor eller inte. För att avgöra graden av reglering av arbetsvillkor har fyra dimensioner undersökts: när man arbetar, var man arbetar, hur man arbetar och med vem man arbetar.<sup>25</sup> Resultatet visar att mindre än en sjättedel (16 procent) av hela arbetskraften hade jobb som var reglerade i alla fyra dimensionerna och därför ska ses som helreglerade. Nästan hälften (47 procent) av jobben på den svenska arbetsmarknaden präglas i stället av en låg grad eller ingen reglering av arbetsvillkoren. I studien konstateras visserligen att högreglerade jobb är vanligare inom det manuella arbetet inom tillverkning och industri samt hälso- och sjukvård och att bl.a. tjänstemannajobb i större utsträckning är låg- eller oreglerade. Huvudbudskapet är dock att oreglerade, eller flexibla, arbetsvillkor har en utbredd förekomst över hela arbetsmarknaden.<sup>26</sup>

Utredningen övergår nu till att presentera de olika sätt som individer på den svenska arbetsmarknaden utför arbete på.

### 3.5.2 Olika sätt att utföra arbete

#### Anställd/arbetstagare

LAS innehåller bestämmelser om vad som gäller vid en anställnings ingående och avslutande. Lagen är bara tillämplig på arbetstagare (1 §). Av LAS framgår att det finns i princip två former av anställning, nämligen tillsvidareanställning, ofta kallat för fast anställning,

<sup>24</sup> SOU 2015:91, s. 90 f. och Felländer (2015), s. 99 f.

<sup>25</sup> I studien används begreppen arbetstid, arbetets rumsliga placering, genomförande och samarbete.

<sup>26</sup> Allvin m.fl. (2012) och Allvin m.fl. (2013).



och tidsbegränsad anställning. Enligt 4 § är huvudregeln tillsvidareanställning medan tidsbegränsad anställning får träffas endast i vissa angivna fall. De former av tidsbegränsad anställning som är tillåtna enligt 5 § LAS är allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och anställning när arbetstagaren har fyllt 67 år. För allmän visstidsanställning krävs inte några objektiva skäl. Däremot finns det i 5 a § omvandlingsregler för när allmän visstid respektive vikariat kan övergå i en tillsvidareanställning som en följd av att anställningsformerna upprepats under en viss tid. Vidare kan en arbetsgivare och en arbetstagare enligt 6 § LAS även avtala om tidsbegränsad provanställning. Provanställningen får vara i högst sex månader. Under den tiden kan arbetsgivaren, och även arbetstagaren, när som helst avsluta anställningen. Om arbetstagaren inte får något sådant besked från arbetsgivaren, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Vidare är det möjligt att träffa kollektivavtal om andra regler för tidsbegränsade anställningar, med de begränsningar för bl.a. delar av EU-rätten som framgår av 2 § LAS. Det är en möjlighet som har utnyttjats på flera kollektivavtalsområden med följden att det på sina håll alltså finns ytterligare former av tidsbegränsade anställningar, såsom olika typer av s.k. behovsanställningar.

När det gäller den arbetsmiljörättsliga regleringen som är aktuell vid anställning gäller att arbetsgivaren har det fulla arbetsmiljöansvaret. Av 1 kap. 2 § AML framgår att lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, och av 3 kap. 2 § följer bl.a. att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Av de olika företeelser och trender i det moderna arbetslivet som räknas upp i utredningens direktiv är det flera som huvudsakligen placerar sig i kategorin arbetstagare. Tidsbegränsat anställda är en förhållandevis stor grupp arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Vidare är inhyrd arbetskraft ofta arbetskraft som kommer från bemanningsföretag där personerna har en anställning i grunden. En annan del som nämns i direktiven är outsourcing av verksamhet. Verksamhet som har lagts ut på entreprenad på det sättet kan i många fall utföras av arbetstagare hos entreprenadföretaget, i vissa fall som ett led i en entreprenörskedja. Ytterligare en grupp som nämns är s.k. falska egenföretagare och i de fall de är just falska i ordets rätta bemärkelse, och rätteligen bör uppfattas som anställda,

passar de också in i den här kategorin. Vidare nämner direktiven aktörer som via den tekniska utvecklingen underlättar transaktioner av varor och tjänster utan att anse sig vara arbetsgivare. Det har höjts röster för att dessa aktörer i vissa fall borde kunna inträda i rollen som arbetsgivare och det ansvar som följer med det. Utredningen undersöker inom ramen för sitt uppdrag dessa aktörer och beaktar om situationer kan uppstå där ett arbetsmiljöansvar för dem kan övervägas.

### Egenföretagare/uppdragstagare

En uppdragstagare kan enkelt uttryckt beskrivas som en person eller ett företag som utför en tjänst åt en annan person eller ett annat företag (uppdragsgivaren) utan att vara anställd hos uppdragsgivaren. Den arbetspresterande personen kan alltså vara både egenföretagare eller en anställd hos ett större företag som åtagit sig att utföra uppdraget. Ofta används även begreppet konsult för den person som utför uppdraget. Uppdragstagaren är, till skillnad från en arbetstagare, självständig i förhållande till uppdragsgivaren. I vissa fall kan det vara svårt att dra gränsen mellan vem som bör anses vara arbetstagare respektive uppdragstagare. Arbetsdomstolen har uttalat att innebörden av det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet när det gäller att avgöra om ett arbetstagarförhållande eller uppdragstagarförhållande föreligger, måste göras genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet (se t.ex. AD 2005 nr 16, AD 2006 nr 24 och AD 2013 nr 92).<sup>27</sup>

Av de olika företeelser och trender i det moderna arbetslivet som nämns i utredningens direktiv är det i likhet med kategorin anställd/arbetstagare flera som beroende på omständigheterna kan vara hemmahörande i kategorin egenföretagare/uppdragstagare. Såväl i fråga om inhyrd arbetskraft som i fråga om verksamhet som har varit föremål för outsourcing kan det röra sig om arbete som utförs av uppdragstagare. När det gäller verksamhet som har lagts ut på entreprenad kan det också ske som en del av en entreprenörskedja. Vidare kan flera av de andra nya arbetsformer som nämns i direktiven som en följd av den tekniska utvecklingen och behoven av flexibilitet

---

<sup>27</sup> Se vidare kapitel 4.

tänkas vara sådana arbetsformer som också faller in under den här kategorin. Inte sällan verkar utgångspunkten för tjänsterna vara att det rör sig om kortare uppdrag eller s.k. gig.

När det gäller de arbetsmiljörättsliga förutsättningarna i verksamhet som utförs på uppdrag så gäller arbetsmiljöregelverket, med vissa undantag, inte förhållandet mellan den som beställer ett arbete och en självständig entreprenör. Däremot har entreprenören i sin egenskap av arbetsgivare till dem som utför uppdraget det fulla arbetsmiljöansvaret. Vissa frågor om rådighetsansvar och samordningsansvar kan dock uppstå om uppdraget utförs på ett fast driftställe där uppdragsgivaren råder över arbetsplatsen.

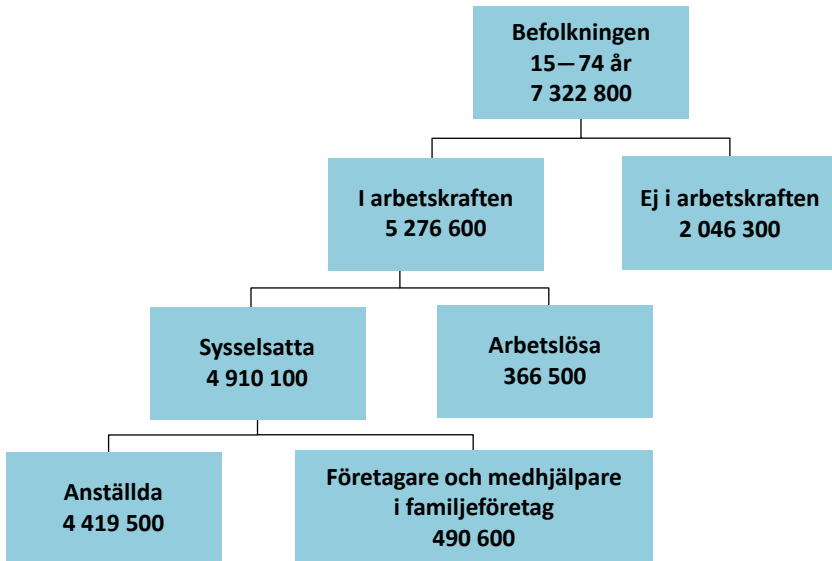
### **Andra/nya former?**

Utöver de väl etablerade former som redogjorts för ovan nämns även några andra företeelser i utredningens direktiv som är svårare att placera. Till dessa hör egenanställningsföretag, där företagen enligt direktiven säger sig ta fullt arbetsgivaransvar medan den egenanstälde bedriver en självständig verksamhet. Med en sådan beskrivning låter det som en företeelse som skulle placera sig mellan arbetstagare och uppdragstagare. Utredningen undersöker i det följande företeelsen närmare och då särskilt utifrån vilka utmaningar det finns ur ett arbetsmiljöperspektiv. Till de mer svårplacerade formerna hör även de som nämns i anslutning till den tekniska utvecklingen och hur dessa ska uppfattas. Även det är något som utredningen undersöker närmare i det följande.

### 3.6 Tillsvidareanställning dominerande anställningsformen

Fördelningen av befolkningen i arbetsför ålder (15–74 år) på den svenska arbetsmarknaden kan illustreras med följande figur. Siffrorna avser årsmedeltalet för 2016.

Figur 3.4 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden



Källa: SCB, AKU.

Befolkningen i den aktuella ålderskategorin delas in i personer som tillhör respektive inte tillhör arbetskraften. För att tillhöra arbetskraften måste man antingen vara sysseisatt (som anställd, egenföretagare eller i vissa speciella arbetsmarknadspolitiska program) eller arbetslös. För att räknas som arbetslös krävs att man har kunnat arbeta och att man aktivt har sökt arbete under mätveckan. Sysseisatta delas i sin tur upp i anställda respektive företagare och medhjälpare i familjeföretag.

Under 2016 var enligt SCB:s arbetskraftsundersökning drygt 83 procent av de anställda tillsvidareanställda och knappt 17 procent tidsbegränsat anställda. Bland kvinnorna var motsvarande andelar 82 respektive 18 procent och bland männen 85 respektive

15 procent. Det är alltså en något större andel kvinnor än män som har en tidsbegränsad anställning. Antalsmässigt motsvarar det totalt knappt 3,68 miljoner tillsvidareanställda (1,80 miljoner kvinnor och 1,88 miljoner män) och 739 000 anställda med tidsbegränsad anställning (404 000 kvinnor och 335 000 män).

Som framgår ovan utgör egenföretagare och medhjälpare i familjeföretag cirka 10 procent av de sysselsatta. Inom den gruppen finns det en klar övervikt för män som utgjorde drygt 70 procent jämfört med kvinnornas knappa 30 procent. Sett över en längre period har dock kvinnors andel av gruppen stadigt ökat. År 2005 var kvinnorna knappt 26 procent.

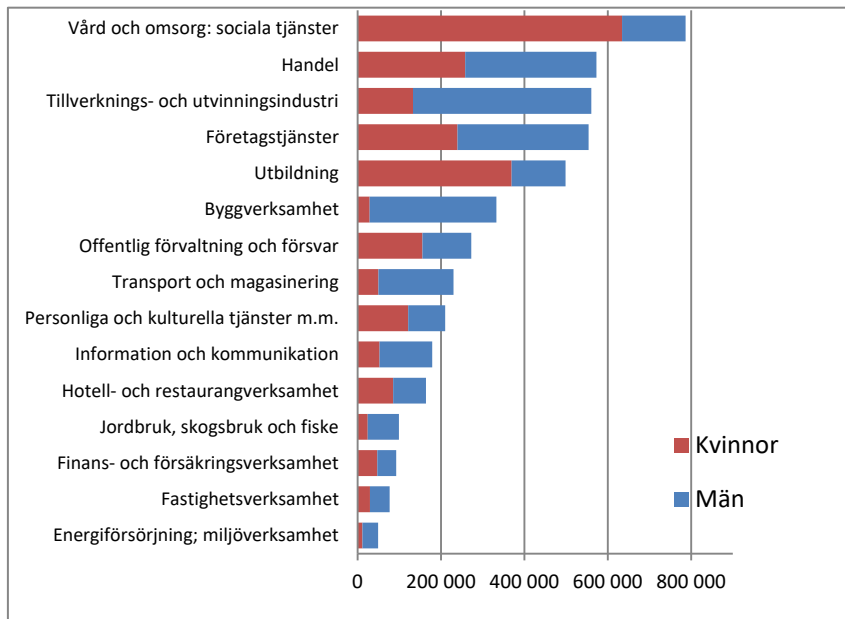
När det gäller könsfördelningen så är kommun- och landstingssektorn ett område som är kraftigt kvinnodominerat. Över 77 procent av dem som arbetar där är kvinnor. Inom staten är fördelningen mer jämn med 51 procent kvinnor och 49 procent män. I den privata sektorn är 38 procent kvinnor och 62 procent män. Sett till antalet personer gäller för såväl kvinnor (1,17 miljoner eller 52 procent) som män (1,90 miljoner eller 82 procent) att den privata sektorn rymmer flest anställda.<sup>28</sup>

Av statistik från SCB går vidare att utläsa att den näringsgren som 2015 hade högst andel förvärvsarbetande kvinnor var Vård och omsorg med 81 procent. Inom Byggverksamhet återfanns högst andel män, 91 procent. Den näringsgren som hade jämnast könsfördelning var Finans- och försäkringsverksamhet med 51 procent kvinnor och 49 procent män. Utspritt på samtliga branscher kan följande figur användas för att visa andel och antal fördelat på näringsgren och kön.

---

<sup>28</sup> SCB (2016a).

Figur 3.5 Antal/andel förvärvsarbetande efter näringsgren och kön



Källa: SCB, RAMS.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden har uppmärksammats av bl.a. Jämställdhetsutredningen. I sitt betänkande framhåller utredningen bl.a. att kvinnor främst återfinns inom vården och omsorgen samt inom serviceyrken, medan män är i majoritet inom tekniska och manuella yrken. Könsuppdelningen har dock minskat något under 2000-talet. Enligt Jämställdhetsutredningen har det skett genom att kvinnor har ökat sitt inträde i traditionellt manliga yrken i viss mån. Motsvarande trend har dock inte kunnat ses i fråga om mäns inträde i traditionella kvinnoyrken.<sup>29</sup>

I kartläggningen av det moderna arbetslivet ska utredningen undersöka ett flertal mer eller mindre nya anställningsformer eller sätt att organisera arbetet. I vissa fall kan det möjligen vara förknippat med vissa svårigheter att placera in dessa i någon av de huvudgrupper som nämns här och som SCB använder i sina undersökningar.

<sup>29</sup> SOU 2015:86, s. 168 f.

## 4 Rättsliga utgångspunkter

### 4.1 Inledning

I detta kapitel redogörs översiktligt för arbetsledningsrätten och centrala delar av AML, inklusive samverkans- och skyddsombudsreglerna. Även arbetsmiljuförordningen (1977:1166) (AMF) berörs i anslutning till detta. Vidare redovisas kortfattat innehållet i vissa av Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Utredningen presenterar även en genomgång av tidigare utredningar och förslag om vissa frågor som nämns i utredningens direktiv. Till dessa hör en tidigare utredning om regionala skyddsombuds tillträdesrätt och regeringens proposition Nya utstationeringsregler,<sup>1</sup> i de delar som kan tänkas ha betydelse för utredningens uppdrag om de regionala skyddsombuden. Slutligen redovisas tidigare utredningar om beställaransvar samt ett förslag från Arbetsmiljöverket på samma tema.

### 4.2 Arbetsledningsrätten

Rätten att leda och fördela arbetet – arbetsledningsrätten – infördes som en klausul (§ 23, senare § 32) i Svenska Arbetsgivareföreningens (SAF) stadgar 1905. Innebörden var att alla medlemsförbund i sina kollektivavtal skulle ta in förbehåll om bl.a. arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. I den s.k. decemberöverenskommelsen 1906 mellan SAF och Landsorganisationen i Sverige (LO) träffades ett avtal med bl.a. följande lydelse.

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

---

<sup>1</sup> Prop. 2016/17:107.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt kom att bekräftas i tidiga avgöranden från Arbetsdomstolen.<sup>2</sup> Arbetsledningsrätten utövas som huvudregel fritt och ensidigt och består bl.a. i rätten att bestämma över arbetsorganisationen, arbetsmetoder och produktions sätt, att omplacera arbetstagare till andra uppgifter inom ramen för deras arbetskyldighet samt att bestämma över arbetstidens förläggning och över vissa anställningsförmåner.<sup>3</sup> I sammanhanget bör nämnas att arbetsgivarens rätt att utan skäl säga upp eller avskeda arbetstagare togs bort helt i mitten av 1970-talet i samband med att lagen (1974:12) om anställningsskydd trädde i kraft. Sedan LAS därefter tillkom i början av 1980-talet gäller att uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad (7 § LAS). För att ett avskedande ska vara tillåtet förutsätts att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 § LAS).<sup>4</sup>

Begränsningar i arbetsledningsrätten kan följa av t.ex. lag eller kollektivavtal. På arbetsmiljörättens område är skyddsombuds stoppningsrätt ett exempel på en sådan begränsning. När ett skyddsombud stoppar visst arbete kan man uttrycka det som att skyddsombudet övertar arbetsgivarens arbetsledningsfunktion.<sup>5</sup> Stoppningsrätten infördes 1974 som en ny bestämmelse (40 b §) i dåvarande arbetarskyddslagen, och förutsatte att visst arbete var förenat med omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. När arbetarskyddslagen ersattes av AML 1978 fördes regeln in i 6 kap. 7 § AML. Skyddsombudens befogenheter utökades samtidigt till att även kunna stoppa ensamarbete, utan att rekvisiten omedelbar och allvarlig fara måste vara uppfyllda.<sup>6</sup> Under många år var skyddsombuds stoppningsrätt begränsad till att enbart omfatta de arbetstagare som var anställda av samma arbetsgivare som skyddsombudet, men 2010 utökades befogenheten till att även omfatta arbetsgivarens inhyrda arbetskraft.

Ett annat exempel på en lagstiftad begränsning av arbetsledningsrätten är 3 kap. 4 § andra stycket AML, som anger att om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa ska arbetsgivaren eller skyddsombud snarast under-

---

<sup>2</sup> Se t.ex. AD 1934 nr 179.

<sup>3</sup> SOU 2009:44, s. 78.

<sup>4</sup> Se t.ex. SOU 1973:7, s. 78 f., för en historisk genomgång av uppsägningsrätten.

<sup>5</sup> Glavå och Hansson (2016), s. 620. Se även Eklund (1994), s. 224.

<sup>6</sup> Prop. 1976/77:149, s. 338 och 416. Se även Rönmar (2004), s. 51, not 94.



rättas. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han eller hon underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det ska fortsättas. Bestämmelsen saknade motsvarighet i arbetarskyddslagen. I förarbetena betonas den nära kopplingen till skyddsombuds stoppningsrätt. Det kan också vara värt att notera att regeln även träffar den situationen att det uppstår fara för någon annan arbetstagare än den som utför arbetet.<sup>7</sup>

Arbetsledningsrätten kan vidare begränsas genom beslut från tillsynsmyndigheten. Ett sådant beslut vilar på AML och/eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Som exempel uttalade kammarrätten i ett mål om ett föreläggande från Arbetsmiljöverket om att bland en kommuns socialsekreterare bl.a. göra riskbedömningar på individnivå, att det förhållandet att kommunens arbetsledningsrätt kan inskränkas genom föreläggandet är en naturlig följd av kommunens arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöregleringens utformning i allmänhet.<sup>8</sup>

## 4.3 Arbetsmiljölagen

### 4.3.1 Inledning

De första skyddsreglerna i arbetsmiljöfrågor kom 1852 och gällde begränsningar i minderårigas nattarbete. Enligt förordningen (1852:23) angående särskilda stadganden i afseende på minderåriga personers användande vid fabriker och handverk gällde enligt 1 § att

Vid fabriksinrättningar i riket må icke till arbete nattetid, mellan kl. 9 på aftonen och kl. 5 på morgonen, användas arbetare under 18 års ålder.

Trettio år senare begränsades de minderårigas arbetstid från elva till tio timmar genom förordningen (1881:64) angående minderåriges användande i arbete vid fabrik, handverk eller annan handtering.<sup>9</sup>

År 1890 blev arbetsmiljölagstiftningen något bredare genom införandet av lagen (1889:19) angående skydd mot yrkesfara (yrkesfarelagen). Lagen skyddade dock enbart arbetstagare som var syssel-

---

<sup>7</sup> Prop. 1976/77:149, s. 259 f. och 394 f.

<sup>8</sup> Kammarrätten i Sundsvall, mål nr 273-12. Andersson (2013), s. 65 f. uttrycker det som att all arbetsmiljölagstiftning innebär en begränsning av arbetsledningsrätten.

<sup>9</sup> Steinberg (2004), s. 63.

satta i industriella yrken. Med yrkesfarelagen inrättades yrkesinspektionen med anställda yrkesinspektörer. År 1913 ersattes yrkesfarelagen av lagen (1912:206) om arbetarskydd. Till skillnad mot den äldre lagen omfattade lagen om arbetarskydd såväl industriellt som icke-industriellt arbete, även om en förutsättning för lagens tillämplighet alltjämt var att arbete utfördes i rörelse (näringsverksamhet). Vidare infördes skyddsombudsinstitutet (se avsnitt 4.3.6). Samtidigt utsågs den första yrkesinspektrisen.<sup>10</sup>

Lagen om arbetarskydd ersattes 1949 av arbetarskyddslagen (1949:1). I arbetarskyddslagen infördes bl.a. regler om samverkan. Arbetarskyddsstyrelsen bildades och tog från Riksförsäkringsanstalten över rollen som chefsmyndighet över yrkesinspektionen. År 1963 gjordes principiellt viktiga ändringar i arbetarskyddslagen genom att lagen nu även kom att omfatta statlig och kommunal förvaltning, samt annan verksamhet som inte bedrevs i vinstsyfte.<sup>11</sup> År 1978 upphävdes arbetarskyddslagen och ersattes av AML.

AML innehåller offentlig-, civil- och straffrättsliga bestämmelser. En starkt bidragande orsak till att AML innehåller så varierande bestämmelser är att lagen reglerar trepartsförhållandet mellan staten (tillsynsmyndigheten), arbetsgivare och arbetstagare (inklusive arbetstagarorganisationer).

Större delen av AML, bl.a. 2 kap. om arbetsmiljöns beskaffenhet och 3 kap. om allmänna skyldigheter, tillhör den offentliga rätten, och är med några undantag tvingande. Enligt 3 kap. 7 c § kan t.ex. en byggherre under vissa förutsättningar skriftligen avtala med en s.k. uppdragstagare att denne ska överta byggherrens ansvar. Enligt 3 kap. 7 d § andra stycket kan den som råder över ett fast och gemensamt arbetsställe överlåta sitt samordningsansvar till någon som bedriver verksamhet på arbetsstället. Av tredje stycket i samma paragraf följer att på gemensamma arbetsställen där det inte finns någon som är rådighetsansvarig, kan de som bedriver verksamhet där komma överens om att en av dem ska vara samordningsansvarig.

Samverkansreglerna i 6 kap. är av civilrättslig karaktär.<sup>12</sup> Till skillnad mot överklagade beslut i tillsynsärenden, vilka hanteras av allmän förvaltningsdomstol, handläggs tvister om samverkansreglerna enligt

---

<sup>10</sup> Steinberg (2004), s. 69.

<sup>11</sup> Gullberg och Rundqvist (2014), s. 19 f.

<sup>12</sup> Se t.ex. Andersson (2013), s. 93 och Steinberg (2004), s. 44 f., med där angivna källor.

lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Här bör noteras att Arbetsmiljöverket handlägger ärenden som initierats av skyddsombud med stöd av 6 kap. 6 a § AML och att det kan resultera i ett föreläggande eller ett förbud. Ett sådant beslut meddelas dock med stöd av 7 kap. 7 § och kan överklagas till förvaltningsrätt. Vidare kan en arbetsgivare begära Arbetsmiljöverkets prövning av om ett skyddsombudsstopp enligt 6 kap. 7 § ska stå kvar eller inte. Även ett sådant beslut kan överklagas till förvaltningsrätt, men avser endast arbetsmiljöförhållandena vid tiden för Arbetsmiljöverkets inspektion, inte huruvida det tidigare var befogat av skyddsombudet att stoppa arbetet.

Till straffrätten hör påföljdsbestämmelserna i 8 kap. 1–2 §§. Genom en större revision av 4 och 8 kap. upphävdes en klar majoritet av straffbuden i arbetsmiljölagstiftningen 2014. Flera av straffbuden ersattes med bestämmelser om sanktionsavgift. I sammanhanget bör även nämnas att det i brottsbalken finns en bestämmelse om arbetsmiljöbrott (3 kap. 10 §).

#### **4.3.2 Lagens tillämpningsområde, ändamål m.m.**

##### **Inledning**

1 kap. AML beskriver lagens tillämpningsområde, ändamål, omfattning och begränsningar. I fråga om fartyg och fartygsarbete ska vad som sägs om Arbetsmiljöverket i lagen i stället gälla Transportstyrelsen. För att lagen ska vara tillämplig krävs som huvudregel att arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (2 § första stycket första meningen).

##### **Närmare om arbetstagarbegreppet**

Det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet är tvingande vilket innebär att parterna inte själva kan förfoga över om det är ett arbets- eller uppdragsavtal. I den arbetsrättsliga lagstiftningen finns ingen definition av begreppet arbetstagare. Vid avgörande av frågan om en person är arbetstagare gör domstolarna en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet. Vid sidan av vissa grundläggande förutsättningar, såsom att arbetstagaren måste vara en

fysisk person som frivilligt har åtagit sig att utföra arbete för annans räkning mot betalning, är följande faktorer några av de omständigheter som brukar anses ha en central roll vid bedömningen av om ett anställningsförhållande föreligger. 1) Att avtalsparten ska utföra arbetet personligen, 2) att arbetet utförs under annans ledning och kontroll, 3) att motparten tillhandahåller maskiner, redskap eller råvaror, 4) att ersättningen för arbetsprestationen åtminstone delvis har utgått i form av garanterad lön och 5) att avtalsparten generellt sett är i ekonomiskt eller socialt hänseende jämställd med en arbetstagar.<sup>13</sup>

Det ovanstående innebär att även den som formellt är företagare kan anses vara likställd med en arbetstagar. Detta gäller även vid tillämpning av AML.<sup>14</sup> Hur parterna själva har betecknat eller uppfattat rättsförhållandet är inte avgörande för hur frågan ska bedömas, se t.ex. rättsfallen AD 2005 nr 16 och 2013 nr 92. Prövningen görs i varje enskilt fall och efter de principer som angetts i föregående stycke.

Av 1 § andra stycket MBL framgår att den lagen även ska tillämpas på jämställda uppdragstagare. I 1 § arbetarskyddslagen fanns en bestämmelse som bl.a. behandlade frågan om när uppdragstagare skulle ses som arbetstagar och där avgörande vikt lades vid om uppdragstagaren ansågs vara självständig eller inte. Bestämmelsen fördes inte över till AML, med motiveringen att man förordade en vidsträckt tillämpning av arbetstagarbegreppet i den nya lagen.<sup>15</sup>

## Andra grupper som likställs med arbetstagar

Det finns ett antal grupper som vid tillämpning av många av AML:s bestämmelser ska likställas med arbetstagar. Dessa grupper är studerande (från och med förskoleklassen), den som under vård i anstalt utför anvisat arbete, vissa delar av totalförsvaret, vissa deltagare i arbetsmarknadspolitiska program, vissa deltagare i praktik anvisad av socialnämnd och asylsökande som ges sysselsättning av Migrationsverket. För vissa av de nämnda grupperna gäller även

---

<sup>13</sup> Lunning och Toijer (2010), s. 21 och 28.

<sup>14</sup> Ericson och Gustafsson (2014), s. 22 och Gullberg och Rundqvist (2014), s. 57. Se även prop. 1976/77:149, s. 195 och prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 325.

<sup>15</sup> Prop. 1976/77:149, s. 385.

minderårigbestämmelserna i 5 kap. För studerande gäller samverkansbestämmelserna i begränsad omfattning, men för övriga grupper gäller de inte över huvud taget (se 1 kap. 3 § andra stycket och 4 § med de lagar som där hänvisas till).

Därutöver anges i 1 kap. 2 § tredje stycket att det i 3 och 5 kap. finns bestämmelser som riktar sig till andra än arbetsgivare och arbetstagare.

## Territoriell giltighet

När det gäller territoriell giltighet är utgångspunkten att lagen är tillämplig på arbete som bedrivs i Sverige, oberoende av om den som driver verksamheten är svensk eller utländsk och oavsett om arbetstagaren är svensk eller utländsk medborgare. För utländska fartyg inom Sveriges sjöterritorium gäller dock bara vissa bestämmelser i 2 och 3 kap.

Lagen är i princip inte tillämplig utanför Sveriges gränser. Beträffande fartygsarbete gäller dock lagen när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium (1 kap. 2 § första stycket andra meningen). Dessutom gäller för Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser, om inte tjänstgöringsförhållandena hindrar det, vissa bestämmelser i 2, 3 och 6 kap. Det framgår av 1 kap. 4 § fjärde stycket AML och 5 § lagen (2010:449) om Försvarsmaktens personal vid internationella militära insatser.

## Lagens ändamål

Av 1 kap. 1 § AML framgår att lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Ändamålsbestämmelsen fanns inte med i AML:s ursprungsversion, utan infördes i samband med lagändringar 1991.<sup>16</sup> Andra ledet i bestämmelsen kom till i samband med vissa ändringar 1994, och ska förstås som att en god arbetsmiljö också förutsätter att mänskliga behov i vid bemärkelse beaktas.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Prop. 1990/91:140.

<sup>17</sup> Prop. 1993/94:186, s. 63.

### 4.3.3 Arbetsmiljöns beskaffenhet

AML:s karaktär av ramlag framgår tydligt i 2 kap. Bestämmelserna anger hur arbetsmiljön ska vara i ett antal olika avseenden. Relativa ord som tillfredsställande, sund, säker, lämplig och betryggande är vanligt förekommande. Det har även förutsatts att reglerna ska utvecklas och preciseras i föreskrifter som utfärdas av tillsynsmyndigheten.<sup>18</sup>

I den inledande bestämmelsen i 2 kap. AML anges att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Detta innebär att kraven kan skärpas i takt med att utvecklingen fortskrider.<sup>19</sup> I 1 § finns vidare vissa allmänt hållna krav på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Där nämns bl.a. att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Bestämmelsen pekar även på att löneformer och förläggning av arbetstider ska beaktas. Skrivningen innebär bl.a. att Arbetsmiljöverket har möjlighet att besluta om föreläggande eller förbud om arbetstidens förläggning, även om parterna har utnyttjat möjligheten i 3 § arbetstidslagen (1982:673) att avtala bort hela arbetstidslagen och därmed också Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt 20 § arbetstidslagen.<sup>20</sup> Därefter följer ett antal paragrafer som beskriver hur arbetsmiljön ska vara beskaffad i fysiskt hänseende (2 kap. 2–9 §§ AML).

### 4.3.4 Arbetsmiljöansvar

I 3 kap. AML behandlas olika aktörers arbetsmiljöansvar. Det slås inledningsvis fast att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Bland de skyddsansvariga intar *arbetsgivaren* en särställning. Arbetsgivaren ska bl.a. vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (2 §).<sup>21</sup> Inget annat rättssubjekt i AML har ett lika

<sup>18</sup> Prop. 1976/77:149, s. 219 och 389.

<sup>19</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>20</sup> Prop. 1990/91:140, s. 35 och 133 f.

<sup>21</sup> Regeln har, i olika versioner, följt med ända sedan yrkesfarelagen började gälla 1890. Så angavs t.ex. i 3 § lagen (1912:206) om arbetarskydd under rubriken *Föreskrifter till förekommande af olycksfall och ohälsa i arbete* följande: *Arbetsgivare är pliktiga iaktaga allt, som i afseende å arbetslokaler, maskiner och redskap eller eljest med hänsyn till arbetets natur skäligen kan anses för nöden för att skydda hos honom sysselsatta arbetare mot olycksfall och ohälsa i arbetet.*

omfattande ansvar. Som ett led i arbetsgivarens ansvar ska denne bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ha en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet (2 a §). Vidare ska arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs för arbetet och se till att arbetstagarna har fått tillräckliga instruktioner (3 §) och, när kompetensen inom den egna organisationen inte räcker till, anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån (2 c §). Arbetsgivaren är dessutom skyldig att anmäla allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket (3 kap. 3 a § AML läst tillsammans med 2 § AMF).

*Den som anlitar inhyrd arbetskraft* ska vidta de skyddsåtgärder som behövs (3 kap. 12 § andra stycket AML). Den enda skillnaden språkligt sett mellan 12 § och 2 § är ”skyddsåtgärder” jämfört med ”alla åtgärder”. En arbetsgivare har, till skillnad från en inhyrare, ansvaret för rehabilitering och kompetensutveckling. En inhyrare har således ett omfattande arbetsmiljöansvar, samtidigt som uthyran (arbetsgivaren) har kvar sitt ansvar. Det beskrivs ibland som det dubbla eller delade ansvaret.

*Arbetstagaren* ska följa givna instruktioner och använda skyddsanordningar. Arbetstagaren ska dessutom iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall (3 kap. 4 §). Möjligheten att med stöd av 7 kap. 7 § förelägga eller förbjuda arbetstagaren något används restriktivt av tillsynsmyndigheten. Det finns interna riktlinjer hos Arbetsmiljöverket som anger att när alla andra möjligheter är uttömda så kan man t.ex. förbjuda en arbetstagare att utföra arbete på höjd om fallskydd saknas.<sup>22</sup> Stöd för slutsatsen att inte i första hand vända sig mot arbetstagaren finns i lagens förarbeten. Där anges bl.a. att i AML:s primära syfte att vara ett skydd för de anställda mot risker i arbetet ligger att bestämmelsen (dvs. 7 kap. 7 §) avses i första hand kunna tillämpas mot arbetsgivare. Endast när särskilda omständigheter påkallar det bör en tillämpning mot arbetstagare kunna aktualiseras. När arbetstagare inte vill rätta sig efter de skyddsföreskrifter som gäller på en arbetsplats bör enligt förarbetena i stället arbetsrättsliga åtgärder vidtas.<sup>23</sup>

*En ensamföretagare utan anställda* är skyldig att följa de arbetsmiljoregler som handlar om maskiner och farliga ämnen (3 kap. 5 §).

---

<sup>22</sup> Arbetsmiljöverket (2011), s. 3.

<sup>23</sup> Prop. 1976/77:149, s. 259 och 421 f.

Om det arbete som utförs är ett byggnads- eller anläggningsarbete är ensamföretagaren dessutom skyldig att följa de regler som finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1999:3) om byggnads- och anläggningsarbete.

Den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete (här efter kallad *byggherren*) har ett särskilt ansvar (3 kap. 6 § AML). Skälet till varför man i AML har valt att inte använda begreppet byggherre är att definitionen av byggherre i plan- och bygglagen (2010:900) är något vidare och även omfattar en privatperson som bygger en villa helt på egen hand.<sup>24</sup> Kortfattat innefattar detta ansvar att byggherren ska utse en byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet (BAS-P) och utse en byggarbetsmiljösamordnare för utförande av arbetet (BAS-U). Byggherren har också ett s.k. backupansvar, även om någon annan utses till BAS-P eller BAS-U.

*BAS-P* ska samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljoregler, särskilt när det gäller planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra (3 kap. 7 a § AML).

*BAS-U* ska sammanfattningsvis samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på byggarbetsplatsen, tidsplanera arbetet för att förebygga risker och se till att allmänna skyddsanordningar inrättas (t.ex. byggnadsställningar när de används som skydd mot fall) och se till att personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas (7 b och 7 e §§).

Under vissa förutsättningar kan byggherren utse en *uppdragstagare*<sup>25</sup> (7 c §). Uppdragstagaren ikläder sig då byggherrens roll och får dennes ansvar. Här finns ett formellt krav på skriftligt avtal mellan byggherren och uppdragstagaren. För konsumentförhållanden finns en särskild regel som innebär att om en konsument anlitar en entreprenör gäller en presumtion för att entreprenören blir uppdragstagare.

*Arkitekter, konstruktörer och andra* som medverkar i ett tidigt skede ska se till att arbetsmiljösynpunkter beaktas, både när det gäller byggskedet och det framtida brukandet av anläggningen eller det man byggt (7 §). Jämfört med en arbetsgivares ansvar är detta

---

<sup>24</sup> Prop. 2008/09:5, s. 26 f.

<sup>25</sup> Denna figur skiljer sig från den man i andra sammanhang benämner uppdragstagare. I byggsplatsdirektivet (92/57/EEG) heter det i stället *byggherrens ställföreträdare*, se artikel 2 och 7.



ansvar inte lika omfattande. Som exempel på en situation där ansvarsbestämmelsen har varit aktuell kan nämnas situationen då en person omkom och två personer skadades i samband med ett ras vid en byggnation 2008 vid Kista Galleria. Den bakomliggande orsaken var att en balk hade blivit underdimensionerad vid ritningen. En konstruktör dömdes för arbetsmiljöbrott genom vållande till annans död och arbetsmiljöbrott genom vållande till kroppsskada.<sup>26</sup>

*Tillverkare av monteringsfärdiga byggnader eller anläggningar* har enligt 7 h § ett ansvar som liknar arkitekters och konstruktörers.

*Den samordningsansvarige* på ett fast och gemensamt driftställe ska sammanfattningsvis samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på det gemensamma arbetsstället, tidsplanera arbetet för att förebygga risker och se till att allmänna skyddsanordningar inrättas och se till att personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas (7 d och 7 e §§). Som utgångspunkt är det rådgivarens enligt 12 § första stycket som är samordningsansvarig. Ansvaret kan dock överlåtas till någon annan som bedriver verksamhet på arbetsstället.

*Var och en av dem som samtidigt, eller i tidsmässig anslutning till varandra, bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe* ska se till att den egna verksamheten och de egna anordningarna inte medför att någon annan som arbetar där utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 7 g § andra stycket). Uttrycket ”var och en” innebär att för att bestämmelsen ska gälla måste de som befinner sig på arbetsstället vid det givna tillfället tillhöra olika organisationer (juridiska eller fysiska). Ursprungsversionen till en något smalare bestämmelse i 7 a § arbetarskyddslagen riktades till ”två eller flera arbetsgivare”. I samband med AML:s tillkomst blev adressaterna i stället ”två eller flera”. Någon ändring i sak kan dock inte ha varit avsedd.<sup>27</sup>

*Den som råder över ett arbetsställe* har, gentemot den som arbetar där utan att vara arbetstagare hos rådgivarens, ansvar för fasta och lösa anordningar på arbetsstället (3 kap. 12 § första stycket). Ansvaret för de fasta anordningarna gäller både för befintliga anordningar och för sådana som borde finnas där med stöd av andra bestämmelser i AML. Ansvaret för lösa anordningar gäller bara för

<sup>26</sup> Solna tingsrätts dom den 15 januari 2010, mål nr B 7473-08. Texten i nuvarande 3 kap. 7 § AML fanns vid tiden för olyckan (den 15 juli 2008) i den numera upphävda 3 kap. 14 §.

<sup>27</sup> Jfr SOU 1976:1, s. 146.

befintliga anordningar. Till skillnad mot samordningsansvaret kan rådgighetsansvaret inte överlåtas till någon annan.

Som nämnts tidigare är det arbetsgivaren som har huvudansvaret för att de redskap som används i arbetet erbjuder betryggande säkerhet. Men det finns också vissa grundläggande krav på leverantörer (8 §). Enligt bestämmelsen ska *den som tillverkar, importerar, överlåter eller upplåter en teknisk anordning* se till att anordningen erbjuder betryggande säkerhet mot ohälsa och olycksfall när den släpps ut på marknaden, avlämnas för att tas i bruk eller ställs ut till försäljning. Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2008:3) om maskiner är den svenska implementeringen av maskindirektivet<sup>28</sup> och anger vissa grundläggande säkerhetskrav som ställs på en maskin för att den ska få släppas ut på marknaden.

Enligt 3 kap. 9 § AML ska *den som tillverkar, importerar eller överlåter ett ämne som kan föranleda ohälsa eller olycksfall* vidta de åtgärder som behövs för att hindra eller motverka att ämnet vid avsedd användning innebär risk från skyddssynpunkt. Ansvaret för leverantörer av farliga ämnen är uppbyggt efter samma principer som i 8 §.

Enligt 10 § ska *den som överlåter eller upplåter en förpackad produkt* se till att förpackningen inte innebär risk för ohälsa eller olycksfall. Bakgrunden till bestämmelsen, som började gälla 1991, var att man hade funnit att förpackningar till produkter kunde innebära särskilda risker för olycksfall.

Slutligen ska enligt 11 § *den som installerar en teknisk anordning* se till att behövliga skyddsanordningar sätts upp och att i övrigt erforderliga skyddsåtgärder vidtas. I förarbetena till bestämmelsen står bl.a. följande. För att en teknisk anordning ska erbjuda betryggande säkerhet vid användning måste skyddssynpunkter beaktas också vid installationen. Det är därför av vikt att behövliga skyddsanordningar sätts upp och att övriga skyddsåtgärder som gäller för installationen vidtas. Med installation av teknisk anordning kan vara att jämställa reparation eller ändring av sådan anordning. I vilken utsträckning detta är fallet får bedömas med hänsyn till reparatiomens eller ändringens omfattning och beskaffenhet.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/42/EG av den 17 maj 2006 om maskiner och om ändring av direktiv 95/16/EG (omarbetning).

<sup>29</sup> Prop. 1976/77:149, s. 265 och 397.

### 4.3.5 Arbetsmiljöverkets roll

#### Bemyndiganden

Normgivningskompetensen, dvs. möjligheten för riksdagen att ge regeringen dels möjlighet att utfärda föreskrifter, dels möjlighet att delegera föreskrifträtten vidare till en förvaltningsmyndighet, återfinns i 8 kap. 3 och 10 §§ regeringsformen. I 4 kap. AML ges regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, rätt att meddela föreskrifter. Regeringen har utnyttjat denna möjlighet genom att ha beslutat om AMF och genom att i 18 § AMF ha delegerat föreskrifträtten vidare till Arbetsmiljöverket.

4 kap. AML innehöll i sin ursprungliga lydelse ett antal bestämmelser om arbetstidens förläggning. Genom lagändringar som började gälla 1983 upphävdes 4 kap. Samtidigt upphävdes allmänna arbetstidslagen (1970:103) och reglerna om arbetstid samordnades i stället i arbetstidslagen (1982:673).

4 kap. återinfördes i AML 1991. Ett antal bemyndiganden flyttades då över från 3 kap. Dessutom skapades två nya bestämmelser, 4 kap. 1 och 10 §§. 10 § var en nyhet i det att lagstiftaren utvidgade regeringens normgivningskompetens och regeringens möjlighet att delegera normgivningskompetensen.<sup>30</sup> Med hänvisning till byggplatsdirektivet<sup>31</sup> fick 4 kap. 10 § ett nytt andra stycke 1994.<sup>32</sup> Enligt andra stycket gavs nu möjligheter att utfärda föreskrifter som träffar ensamföretagare utan anställda, på ett större område än vad som tidigare hade varit fallet.

#### Tillsyn

Bestämmelser om tillsyn finns i 7 kap. I den inledande bestämmelsen (7 kap. 1 §) slås fast att Arbetsmiljöverket är ansvarig tillsynsmyndighet över att AML och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs. Tillsynen över fartygsarbete ligger dock som huvudregel på Transportstyrelsen.<sup>33</sup> I instruktionerna för Arbetsmiljöverket

<sup>30</sup> Prop. 1990/91:140, s. 145.

<sup>31</sup> Rådets direktiv 92/57/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser (åttonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).

<sup>32</sup> Prop. 1993/84:186.

<sup>33</sup> Se 5 kap. 1 § fartygssäkerhetslagen (2003:364) och 7 kap. 1 § AML.

verket<sup>34</sup> respektive Transportstyrelsen<sup>35</sup> preciseras tillsynsmyndigheternas uppgifter.

Tillsynsmyndigheten har som huvudregel rätt att besöka vilket arbetsställe som helst och där, efter anfordran, erhålla de upplysningar, handlingar och prov samt påkalla de undersökningar som behövs för tillsynen. Om tillsynsmyndigheten nekas tillträde till ett arbetsställe kan den vända sig till Polismyndigheten för handräddning (7 kap. 5 §). Tillträdesrätten har dock vissa inskränkningar när det gäller arbete som utförs i någons hem och när det gäller arbete som utförs av en ensamföretagare utan anställda (15 § AMF).

Om tillsynsmyndigheten i samband med inspektion upptäcker brister i arbetsmiljön, har den möjlighet att besluta om ett föreläggande eller ett förbud mot den skyddsansvarige. Ett sådant beslut får förenas med vite (7 kap. 7 § AML). I de flesta fall uppmanas den skyddsansvarige initialt i ett s.k. inspektionsmeddelande att rätta till bristerna. Det är först om inspektionsmeddelandet inte följs som det kan bli fråga om ett föreläggande eller förbud, något som synes vara relativt ovanligt. Som exempel kan nämnas att Arbetsmiljöverket under 2015 genomförde cirka 21 000 förrättningar, varav cirka 66 procent var inspektioner. 519 förelägganden eller förbud beslutades.<sup>36</sup>

Vidare kan upplåtare av lokaler, markområden och utrymmen under jord sägas ha ett indirekt skyddsansvar i lagen. Ansvar et inträder först om tillsynsmyndigheten har fattat beslut mot upplåtaren (7 kap. 8 §). De möjligheter som står till buds är att antingen förelägga upplåtaren att genomföra en undersökning av arbetsmiljöförhållandena (andra stycket), eller förbjuda fortsatt upplåtelse (första stycket).

I 7 kap. 6 § finns en bestämmelse som ger tillsynsmyndigheten rätt att på fasta driftställen som utgör gemensamt arbetsställe flytta samordningsansvaret mellan rådighetsansvarig och någon annan som är verksam på arbetsstället. För gemensamma arbetsställen där rådighetsansvarig saknas kan tillsynsmyndigheten besluta att någon av dem som är verksam där ska ha samordningsansvaret. På bygg-

---

<sup>34</sup> Förordning (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket.

<sup>35</sup> Förordning (2008:1300) med instruktion för Transportstyrelsen.

<sup>36</sup> Arbetsmiljöverket (2016a), s. 25 f.

arbetsplatser kan tillsynsmyndigheten flytta samordningsansvaret mellan byggherre och uppdragstagare.

I detta sammanhang bör även nämnas rättsfallet RÅ 2010 not 38 (rättsprövning) där Högsta förvaltningsdomstolen bl.a. uttalade att Arbetsmiljöverket har ett betydande handlingsutrymme vid tillsynen av att AML följs och vid meddelande av de förelägganden eller förbud som därvid kan behövas. I ett senare rättsfall (HFD 2016 ref. 46), som rörde att en arbetsgivare inom hemtjänsten hade förelagts att tvätta personalens arbetskläder, uttalade Högsta förvaltningsdomstolen att föreläggandet saknade lagstöd.

#### 4.3.6 Samverkan och skyddsombudens roll

##### Samverkan

Tanken om samverkan är central i AML, vilket också tydliggörs i 3 kap. 1 a §, som anger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Skälet till att denna bestämmelse placerades i 3 kap. var att lagstiftaren ville inskräpa båda parter ansvar för att samverkan verkligen kommer till stånd. I samverkanskapitlets inledande paragraf (6 kap. 1 §) sägs vidare att arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. I förarbetena till bestämmelsen uttalades att ”det förutsätts att parterna liksom hittills följer upp författningsbestämmelserna med överenskommelser”.<sup>37</sup>

På den privata arbetsmarknaden slöt SAF, LO och PTK det s.k. Arbetsmiljöavtalet 1976. Avtalet sades upp 1991 och arbetsmiljöfrågorna behandlas sedan dess i branschvisa avtal, som i första hand reglerar hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska gå till. En specialreglering finns i det s.k. Installationsavtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet. Sedan 2004 innehåller avtalet bestämmelser som anger att om facklig förtroendeman eller lokal facklig organisation anser att arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter enligt lag eller avtal, ska anmälan omedelbart göras till arbetsgivaren. Därefter ska överläggning ske. Om parterna inte kan enas ska de senast fem dagar efter avslutad överläggning vända sig till Arbetsmiljöverket för slut-

---

<sup>37</sup> Prop. 1976/77:149, s. 251 f. och 415.

ligt avgörande av frågan.<sup>38</sup> Sedan 2013 innehåller kollektivavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggavtalet) en motsvarande skrivning.<sup>39</sup> Utredningen har vänt sig till företrädare för Arbetsmiljöverket och frågat om förekomsten av fall där parterna i enlighet med skrivningarna i nu redovisade kollektivavtal har vänt sig till myndigheten. Fram till den 15 december 2016 hade det inte förekommit i något fall.

På det statliga området gäller från och med den 1 januari 2017 kollektivavtalet Ramavtal om samverkan för framtiden, vilket ersatte det sedan 1997 gällande kollektivavtalet Samverkan för utveckling. I förhandlingsprotokollet till det nya avtalet antecknades bl.a. följande.

I samband med arbetet att formulera denna överenskommelse har centrala parter diskuterat arbetsmiljöfrågornas koppling till samverkan. Under arbetet konstaterade parterna att dessa frågor varit väl beskrivna/reglerade i tidigare överenskommelse. Även om parterna valt att avstå från att utförligt beskriva hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras i ett nytt avtal om samverkan så vill parterna ändå peka på vikten av att lokala parter diskuterar, utifrån vad som är bäst för respektive verksamhet, hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras. I det nya avtalet förutsätts lokala parter diskutera och ta ställning till på vilket sätt de lagreglerade arbetsmiljöfrågorna ska hanteras i relation till samverkan.

Inom kommuner och landsting gäller samverkans- och arbetsmiljöavtalet FAS 05. Av bilaga 1 till FAS 05 framgår bl.a. följande om syftet med systemet.

Samverkanssystemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Systemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Systemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor.

---

<sup>38</sup> Se 12 kap. § 12 Installationsavtalet. För problematisering av denna fråga, se SOU 2006:44, s. 66.

<sup>39</sup> Se p. 3.4 i bilaga K till Byggavtalet.

## Skydds-/arbetsmiljöombud

Genom lagen (1912:206) om arbetarskydd infördes ett system med skyddsombud, då kallade arbetarnas ombud. I kapitlet Om tillsyn å lagens efterlevnad m.m. föreskrevs i 31 § bl.a. följande.

Hafva arbetarna å visst arbetsställe inom sig utsett ett eller flera ombud att till vederbörande inspektionsförrättare framföra arbetarnas önskemål beträffande arbetets säkerhet eller sundhet, åligger det inspektionsförrättaren vid besök å arbetsstället att lämna ombuden tillfälle att fullgöra detta uppdrag.

Mot slutet av 1920-talet kom det influenser från USA och England om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i säkerhetsfrågor. Internationella arbetsorganisationen (ILO) utvecklade dessa idéer och antog 1929 rekommendation nr 31 om förebyggande av olycksfall i arbete. I rekommendationen föreslogs bl.a. att regler om medverkan från arbetstagarnas sida skulle införas i nationell lagstiftning. År 1932 infördes i Sverige den s.k. hänvändelseordningen i lagen om arbetarskydd. Därigenom gavs ombuden rätt att vända sig till tillsynsmyndigheten med sina klagomål även om det inte pågick någon inspektion. Dessutom uppmanades arbetsgivarna att samråda med ombuden. Genom en lagändring 1938 gavs arbetarombuden i stället benämningen skyddsombud. Samtidigt infördes regler om skyddskommitté, då kallat säkerhetskommitté.<sup>40</sup>

År 1942 träffade SAF och LO en överenskommelse om säkerhetsarbetet på arbetsplatserna. Avtalet blev ett komplement till lagstiftningen och reglerade det praktiska förfarandet vid skyddsarbetet, bl.a. genom att det innehöll en instruktion för skyddsombuden. I samband med detta inrättade parterna även det centrala samarbetsorganet Arbetarskyddsnämnden (numera Prevent).

1912 års lag ersattes 1949 av arbetarskyddslagen, vilken tillfördes ett särskilt kapitel om samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud och om skyddskommitté. Det infördes också regler om rätt att få utse regionala skyddsombud.

SAF och LO träffade 1967 nya överenskommelser om arbetarskyddsverksamheten. I samband med detta skapades bl.a. begreppet huvudskyddsombud.<sup>41</sup> År 1974 gavs skyddsombud rätt att stoppa

<sup>40</sup> Steinberg (2004), s. 73 f. och Steinberg (2013), s. 30 f.

<sup>41</sup> SOU 2006:44, s. 57 f. och SOU 1972:86, s. 112.

visst arbete (se avsnitt 4.2). Vidare infördes regler om huvudskyddsombud i lagen. Dessutom ändrades samverkansbestämmelsen i 39 § arbetarskyddslagen på så sätt att det inte längre uttalades att samverkan skulle ske under arbetsgivarens ledning.<sup>42</sup>

Arbetarskyddslagen ersattes 1978 av AML. Huvuddragen i reglerna om samverkan fördes då över till den nya lagen.<sup>43</sup>

En rätt för ett skyddsombud att vända sig till sin arbetsgivare och begära en arbetsmiljöåtgärd (eller flera) infördes 1991 i 6 kap. 6 a § AML. Till stora delar var detta en överföring av bestämmelser från 7 § AMF, men reglerna ansågs vara av så pass principiell betydelse att de i stället borde återfinnas i lagen.<sup>44</sup> Om skyddsombudet inte är nöjt med arbetsgivarens svar, eller om arbetsgivaren inte svarar över huvud taget, kan skyddsombudet vända sig till tillsynsmyndigheten som ska pröva om ett föreläggande eller ett förbud ska beslutas mot arbetsgivaren. Ett skyddsombud kan på detta sätt tvinga fram en prövning i domstol. Detta genom att arbetsgivaren har rätt att överklaga ett eventuellt föreläggande eller ett förbud, och skyddsombudet har rätt att överklaga om tillsynsmyndigheten avslår begäran.

År 2010 gjordes ett antal reformer i 6 kap. AML. För det första utvidgades skyddsombuds befogenheter när det gäller att vända sig till arbetsgivaren och begära arbetsmiljöåtgärder enligt 6 kap. 6 a §. Skyddsombud gavs nu rätten att agera även för inhyrd och utomstående arbetskraft (entreprenörer, såväl anställda hos entreprenörsföretag som egenföretagare). Rätten att agera för inhyrd arbetskraft gavs i det närmaste lika stor tyngd som om den inhyrda arbetskraften hade varit anställd hos samma arbetsgivare som skyddsombudet. Rätten att agera till förmån för utomstående arbetskraft begränsades dock till att gälla dels brister i de fasta anordningar som finns eller borde finnas på arbetsstället, dels brister i de lösa anordningar som finns på arbetsstället. Lagtekniskt löstes detta på så sätt att det i 6 kap. 6 a § gjordes en hänvisning till 3 kap. 12 §.

För det andra utvidgades skyddsombuds stoppningsrätt enligt 6 kap. 7 §. Rätten att stoppa visst arbete utvidgades nu till att omfatta även inhyrd arbetskraft. I förarbetena diskuterades om stoppningsrätten även borde omfatta utomstående arbetskraft, men bl.a.

---

<sup>42</sup> Prop. 1973:130, s. 152.

<sup>43</sup> Prop. 1976/77:149, s. 414.

<sup>44</sup> Prop. 1990/91:140, s. 146.



med hänvisning till att en anställd hos ett entreprenörsföretag står under det företags arbetsledning, ansågs att någon sådan rätt inte borde införas.

För det tredje infördes nya bestämmelser för studerande. De som genomgår bl.a. eftergymnasial utbildning fick rätt att företrädas av ett studerandeskyddsombud. Ett studerandeskyddsombud har möjlighet att vända sig till utbildningsanordnaren och begära arbetsmiljöåtgärder enligt 6 kap. 6 a §, samt rätt att överklaga Arbetsmiljöverkets beslut i sådana ärenden (9 kap. 3 §).

För det fjärde infördes arbetsmiljöombud som en alternativ benämning för skyddsombud (6 kap. 2 §). I förarbetena anges att vad som sägs om skyddsombud i lagen och på andra ställen ska gälla även för arbetsmiljöombud.<sup>45</sup>

Tidigare förde Arbetsmiljöverket ett register över skyddsombuden i Sverige. Registret byggdes upp utifrån att den organisation eller de arbetstagare som hade förrättat valet enligt 10 § AMF skulle lämna uppgifter om skyddsombudet till Arbetsmiljöverket. Regeln slopades 2008 och skyddsombudsregistret lades ned. Mot den bakgrunden är det svårt att veta hur många skyddsombud som finns i Sverige i dag.<sup>46</sup> Enligt vissa uppskattningar uppgick antalet skyddsombud 2012 till cirka 100 000.<sup>47</sup>

## Begreppet arbetsställe

Innan utredningen närmare går in på skyddsombudens ställning m.m. finns skäl att kort behandla arbetsställebegreppet. Begreppet är inte definierat i AML eller AMF, men förekommer bl.a. i ett antal paragrafer i 6 kap. AML och i vissa bestämmelser i AMF som handlar om samverkan. Av de ursprungliga förarbetena till AML (där det delvis hänvisas till de ursprungliga förarbetena till arbetarskyddslagen) framgår bl.a. följande. Med arbetsställe förstås det lokala avgränsade område inom vilket arbetsgivare i och för sin verksamhet bedriver arbete, oavsett om detta utförs i arbetslokal, i det fria eller under jord. Vad som ska räknas som ett arbetsställe får vid tvekan bedömas från fall till fall. Framför allt har tolkningsfrågor kommit

---

<sup>45</sup> Prop. 2008/09:138, s. 27, 36 och 41.

<sup>46</sup> Steinberg (2013), s. 24.

<sup>47</sup> Se vidare kapitel 14.

upp i ärenden om medgivande att utse regionalt skyddsombud. Stor vikt har därvid lagts vid de lokala parternas uppfattning om hur arbetsstället bör avgränsas. Vidare kan pekas på den ledning som ges i de avtal som arbetsmarknadens parter inom olika områden har träffat om den lokala skyddsverksamheten.<sup>48</sup>

Mot ovan angiven bakgrund får det anses klart att vid tillämpning av samverkansreglerna är det arbetsmarknadens parter som äger rätten att definiera begreppet arbetsställe.

Begreppet arbetsställe återfinns även i ett antal paragrafer utanför samverkansreglerna, t.ex. i 7 kap. 5 § AML, som ger tillsynsmyndigheten tillträdesrätt till arbetsställe. Vad som i det enskilda fallet ska anses som arbetsställe enligt denna regel får avgöras med hänsyn till tillsynsbehovet.<sup>49</sup> Dessutom används uttrycket gemensamt arbetsställe i ett antal bestämmelser i 3 kap. samt i 7 kap. 6 §. Med gemensamt arbetsställe avses ett lokalt avgränsat område där flera företag samtidigt bedriver verksamhet.<sup>50</sup>

### Närmare om skydds-/arbetsmiljöombudens uppgifter och ställning

På ett arbetsställe där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts ska det enligt 6 kap. 2 § första stycket bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. Bestämmelsen är inte sanktionerad.<sup>51</sup> Om arbetsförhållandena kräver det ska skyddsombud även utses på annat arbetsställe. I första hand utses skyddsombudet av den lokala arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Om någon sådan organisation inte finns utses skyddsombudet i stället av arbetstagarna (6 kap. 2 § andra stycket).

Möjligheten att utse regionalt skyddsombud regleras i 6 kap. 2 § tredje stycket. En närmare beskrivning av de regionala skyddsombudens uppgifter och ställning ges i betänkandets kapitel 14.

En central bestämmelse för skyddsombuden är 6 kap. 14 § som anger att arbetsgivaren måste underrättas om vem som har utsetts

---

<sup>48</sup> Prop. 1976/77:149, s. 379 f.

<sup>49</sup> Gullberg och Rundqvist (2014), s. 303.

<sup>50</sup> Prop. 1976/77:149, s. 381.

<sup>51</sup> Ska-kravet behandlas av t.ex. Steinberg (2004), s. 41.

till skyddsombud. Först när så har skett får skyddsombudet sin behörighet. Enligt 10 § AMF ska arbetsgivaren dessutom skriftligen underrättas om skyddsombudets adress, vilket skyddsområdet är och för hur lång tid skyddsombudet har utsetts.<sup>52</sup>

Skyddsombuds uppgifter beskrivs i 6 kap. 4 § AML. Av bestämmelsen framgår att skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I det syftet ska skyddsombudet vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §.

I 6 kap. 10 § finns regler till skydd för skyddsombuden. Enligt första stycket får skyddsombud inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Till skillnad mot 3 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen riktar sig denna regel till såväl arbetsgivare som till enskilda arbetstagare. 6 kap. 10 § andra stycket AML ger ett skyddsombud rätt att komma in även på arbetsställen som arbetstagarens arbetsgivare inte råder över. Bestämmelsen tar sikte på att skydda dels utlyrd arbetskraft, dels anställda hos entreprenörsföretag som utför arbete på främmande arbetsställen. Skyddsombudet saknar befogenheter gentemot den arbetsgivare som råder över arbetsstället, utan har enbart en tillträdesrätt. Bestämmelsen förutsätter att det är en arbetsgivare som råder över arbetsstället. Om rådighetshavaren är en ensamföretagare utan anställda finns ingen tillträdesrätt.<sup>53</sup>

Om skyddsombud vid sitt besök på det främmande arbetsstället upptäcker arbetsmiljöbrister och därför vill utnyttja sina möjligheter att begära åtgärder enligt 6 kap. 6 a § eller att stoppa arbetet enligt 6 kap. 7 §, måste skyddsombudet vända sig till arbetstagarens arbetsgivare. Det bör också noteras att skyddsombudet inför sitt besök inte i förväg behöver underrätta den som råder över det främmande arbetsstället. Underrättelseplikten till arbetstagarens arbetsgivare om att skyddsombudet är utsett gäller dock som vanligt.<sup>54</sup> I tredje stycket anges vidare att skyddsombud inte får ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor med anledning av sitt uppdrag. Det finns även en bestämmelse om att när uppdraget som skyddsombud upphör, ska skyddsombudet ha samma eller lik-

<sup>52</sup> I AD 2012 nr 90 belyses vikten av att det i underrättelsen till arbetsgivaren framgår vilket skyddsområdet (arbetsstället) är.

<sup>53</sup> Gullberg och Rundqvist (2014), s. 284 f.

<sup>54</sup> Prop. 1993/94:186, s. 37 f. och 69 f.

värdiga arbetsförhållanden och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon inte hade haft uppdraget (det s.k. efterskyddet).

Rättsföljden av om någon bryter mot 6 kap. 10 § är att det finns möjlighet att driva ett mål om skadestånd (6 kap. 11 §). Sådana mål handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister (6 kap. 13 § AML). Från denna huvudregel finns två undantag. Det ena undantaget är när talan ska väckas mot arbetstagare och det andra gäller när skyddsombud gör gällande att han eller hon nekats tillträde till ett främmande arbetsställe enligt 6 kap. 10 § andra stycket. Talan ska i dessa fall prövas av allmän domstol, vilket innebär att tvisten aldrig kan komma under Arbetsdomstolens prövning.

Att tillsynsmyndigheten inte kan besluta om föreläggande eller förbud om samverkansreglerna inte följs, har upprepats i ett flertal förarbeten.<sup>55</sup> Ur praxis kan nämnas ett regeringsbeslut från 2001 som handlade om ett skyddsombuds möjligheter att, med stöd av 6 kap. 6 a §, få ta del av handlingar enligt 6 kap. 6 §. Arbetsmiljöverket tog inte upp begäran till saklig prövning och regeringen avlog senare överklagandet.<sup>56</sup>

## 4.4 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

### 4.4.1 Inledning

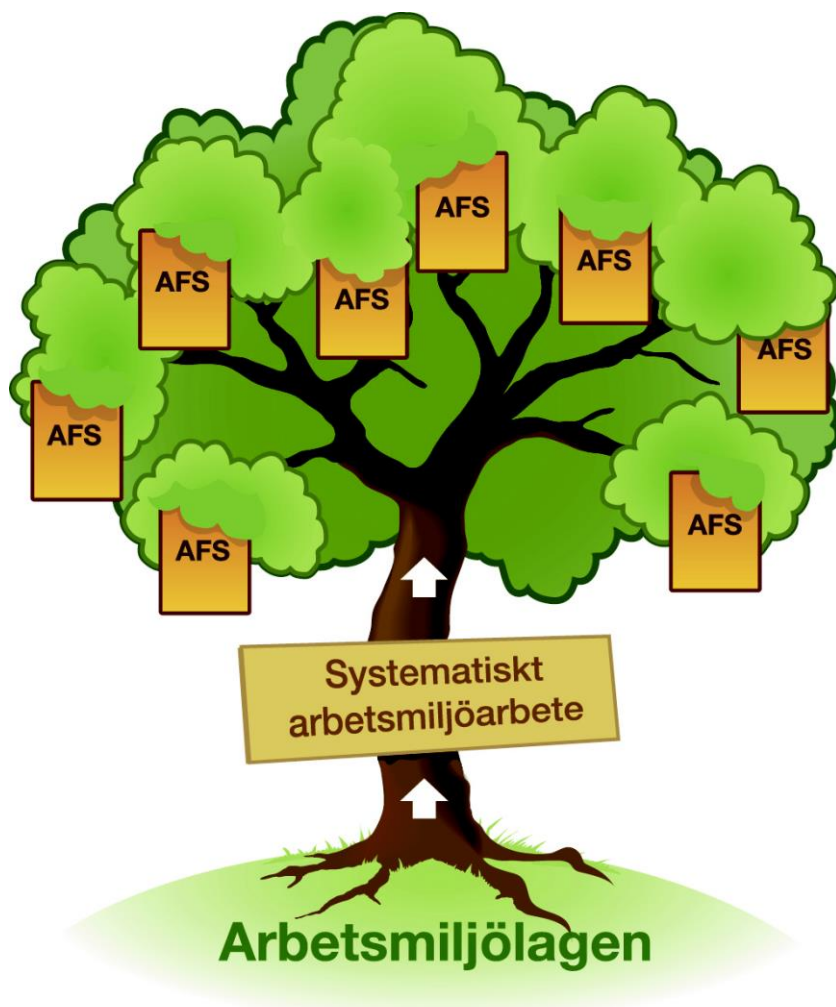
AML är en ramlag och måste därför fyllas ut med föreskrifter. Vid årsskiftet 2016/17 fanns ett åttiotal gällande föreskrifter (AFS). En central föreskrift är AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete, som beskriver hur en arbetsgivare (eller inhyrare av arbetskraft) ska gå till väga för att skapa en god arbetsmiljö. Övriga föreskrifter kan sägas vara sakföreskrifter och berättar vad som ska göras.

Arbetsmiljöreglerna kan illustreras som ett träd där AML är rötterna som ger näring och förutsättningar för resten av trädet. Stammen utgörs av det systematiska arbetsmiljöarbetet som anger hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. I grenverket finns föreskrifter som preciserar vad som krävs och hur arbetsmiljöförhållandena ska vara.

<sup>55</sup> Se t.ex. prop. 1976/77:149, s. 422 och prop. 1993/94:186, s. 56.

<sup>56</sup> Regeringens beslut den 17 maj 2001, dnr N2001/1832/ARM. Förelägganden och förbud beslutade av Arbetsmiljöverket före den 1 juli 2008 fick överklagas till regeringen. Förelägganden och förbud som har beslutats därefter kan överklagas hos allmän förvaltningsdomstol, se prop. 2007/08:62.

Figur 4.1 Regelträdet



Källa: Arbetsmiljöverket.

De flesta föreskrifterna riktar sig till arbetsgivare. Men även andra rättssubjekt kan träffas av reglerna, såsom den som hyr in arbetskraft, egenföretagare utan anställda och byggherrar. Dessutom finns det vissa föreskrifter som enbart riktar sig till tillverkare och/eller tillhandahållare, t.ex. AFS 2008:3 om maskiner och AFS 1996:7 om utförande av personlig skyddsutrustning.

I de olika föreskrifterna finns även allmänna råd och kommentarer till enskilda paragrafer. Det kan vara så att en viss arbets-

miljöproblematik inte träffas direkt av en paragraf, utan endast är beskriven i en kommentar. Eftersom en kommentar till en paragraf inte är rättsligt bindande måste tillsynsmyndigheten vid beslut om föreläggande eller förbud i sådana fall ange lämplig bestämmelse ur de allmänt hållna reglerna i 2 kap. AML som lagstöd.

I det följande beskrivs kortfattat AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Utredningen kommer även översiktligt att gå igenom AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Utöver AFS 2001:1 och AFS 2015:4 finns ytterligare föreskrifter som i olika grad kan tänkas vara av intresse för utredningen, utan att det för den skull finns skäl att här gå igenom dessa särskilt.

#### 4.4.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Systematiskt arbetsmiljöarbete infördes som nytt begrepp i AML 1991. Bestämmelsen, som hamnade i en ny paragraf (3 kap. 2 a §), angav en skyldighet för arbetsgivaren att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ålades att fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och genomföra de åtgärder som behövs. Arbetsmiljöfrågorna skulle integreras med övriga frågor rörande verksamheten i dess helhet. Arbetsgivaren skulle vidare, i den utsträckning verksamheten kräver, dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den och upprätta handlingsplaner.

På olika håll i förarbetena användes begreppet internkontroll,<sup>57</sup> vilket också kom att bli namnet på Arbetsmiljöverkets första föreskrifter på området som började gälla 1993 (AFS 1992:6). Föreskrifterna utvecklade och preciserade hur arbetsgivaren skulle gå till väga för att uppfylla kraven i 3 kap. 2 a § AML. Reviderade föreskrifter kom 1997 (AFS 1996:6). Nu gällande föreskrifter trädde i kraft 2001 (AFS 2001:1). Samtidigt slopades begreppet internkontroll. I de allmänna råden till AFS 2001:1 poängteras att föreskrifterna överför delar av EU:s ramdirektiv.<sup>58</sup> Även vissa artiklar i EU:s bildskärmsdirektiv<sup>59</sup> har överförts till AFS 2001:1.<sup>60</sup>

<sup>57</sup> Se t.ex. prop. 1990/91:140, s. 39 och SOU 1990:49, s. 99.

<sup>58</sup> Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetslivet (89/391/EEG).

<sup>59</sup> Rådets direktiv av den 29 maj 1990 om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm (90/270/EEG), artikel 3, 6 och 8.

<sup>60</sup> SOU 2006:44, s. 21 och 199. Se även de allmänna råden till AFS 1998:5 om arbete vid bildskärm.

I korthet går föreskrifterna ut på en skyldighet för arbetsgivaren att i sin verksamhet fortlöpande undersöka och bedöma riskerna, vidta de åtgärder som riskbedömningarna visar är nödvändiga och kontrollera om åtgärderna haft avsedd effekt. Om kompetensen inom ramen för den egna verksamheten inte räcker till är arbetsgivaren skyldig att anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån.

#### 4.4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

I de ursprungliga förarbetena till 2 kap. 1 § AML betonades att de psykosociala faktorerna är viktiga, vilket också kom till uttryck i lagtexten.<sup>61</sup> Några år senare utfärdade dåvarande Arbetarskyddstyrelsen allmänna råd om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14). Tillsynsmyndigheten arbetade därefter under lång tid och vid flera tillfällen med att ta fram föreskrifter om den psykosociala arbetsmiljön.<sup>62</sup> I september 2015 beslutades till slut Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskrifterna började gälla den 31 mars 2016. Samtidigt upphävdes de allmänna råden från 1980.<sup>63</sup>

I de nya föreskrifterna valde man att frångå begreppet psykosocial arbetsmiljö. Som skäl angavs att psykosocial arbetsmiljö är ett brett begrepp som i grunden syftar på hur individen upplever och reagerar på sin omgivning och individen hamnar på så sätt i fokus. I stället valde man att lyfta fram de organisatoriska och sociala förutsättningarna samt villkoren för arbetet, eftersom det är faktorer som arbetsgivaren har möjlighet att kontrollera. Mer konkret handlar det om ledning, styrning, resurser, ansvar, samarbete och stöd.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö talar om vad som är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall och främja en god arbetsmiljö. Enligt AFS 2015:4 är en arbetsgivare bl.a. skyldig att

---

<sup>61</sup> Prop. 1976/77:149, s. 188 och 221 f. De psykiska hälsoriskerna hade dock uppmärksamats tidigare, se prop. 1973:130, s. 62 f. och SOU 1972:86, s. 238.

<sup>62</sup> Andersson (2013), s. 19.

<sup>63</sup> Ytterligare två föreskrifter upphävdes samtidigt; AFS 1990:18 om omvårdnadsarbete i enskilt hem och AFS 1993:17 om kränkande särbehandling i arbetslivet.

- se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling
- anpassa resurserna till kraven i arbetet
- klargöra arbetets innehåll
- identifiera stark psykisk påfrestning
- bedöma risker kopplade till arbetstidens förläggning.

## 4.5 Tidigare behandling av vissa frågor som nämns i utredningens direktiv

### 4.5.1 Tillträdesrätt för regionala skyddsombud (SOU 2007:43)

Som framgår av 6 kap. 2 § tredje stycket andra meningen AML är en av förutsättningarna för rätten att få utse regionalt skyddsombud att arbetstagarorganisationen har åtminstone en medlem på arbetsstället. Frågan om en eventuell rätt för regionala skyddsombud att agera trots att medlemskravet inte är uppfyllt har behandlats i betänkandet Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43). I betänkandet föreslogs som ett alternativt tillägg till medlemskravet att arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället. I den allmänna motivering uttalade utredningen bl.a. följande.

Ett lokalt skyddsombud utses bland arbetstagarna på arbetsstället och har på det sättet alltid en lokal anknytning till arbetsplatsen. Själva idén med regionala skyddsombud är att dessa utses utanför kretsen av arbetstagare på arbetsstället. För det fall medlemskravet för att få utse regionalt skyddsombud utan vidare togs bort, skulle ett regionalt skyddsombud helt kunna sakna anknytning till det arbetsställe ombudet utsetts för. Detta bör enligt vår mening vara uteslutet. Om det däremot införs ett alternativt krav på att arbetstagarorganisationen har kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället, skulle det fortfarande finnas en facklig anknytning till arbetsplatsen som grund för ombudets verksamhet.<sup>64</sup>

Förslaget i SOU 2007:43 i denna del har inte lett till någon ändring i AML.

---

<sup>64</sup> SOU 2007:43, s. 56.



## 4.5.2 Nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107)

Med anledning av Lavaldomen<sup>65</sup> ändrades lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) 2010. I 5 a § (även kallad lex Laval) regleras rätten för en svensk arbetstagarorganisation att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för arbetstagare som en utländsk arbetsgivare utstationerar i Sverige. Stridsåtgärder får vidtas endast om vissa förutsättningar är uppfyllda. Dessutom finns en s.k. bevisregel som innebär att stridsåtgärder inte får vidtas om den utstationerande arbetsgivaren kan visa att arbetstagarnas villkor när det gäller lön eller de områden som täcks av den hårda kärnan (dvs. regler om arbetstid, semester och säkerhet, hälsa och hygien, m.m.), i allt väsentligt är minst lika förmånliga som i det centrala kollektivavtal som den svenska arbetstagarorganisationen vill teckna.<sup>66</sup>

I samband med Sveriges implementering av det s.k. bemanningsdirektivet<sup>67</sup> 2013 gavs utstationerade uthyrda arbetstagare ett förstärkt skydd i fråga om arbets- och anställningsvillkor. Regeln hamnade i nuvarande 5 b § utstationeringslagen.<sup>68</sup>

I en proposition som överlämnades till riksdagen i februari 2017 har regeringen föreslagit att bevisregeln ska upphävas och att det ska införas ett system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering. Med detta menas kollektivavtal som slutits efter att en svensk arbetstagarorganisation, i syfte att få till stånd ett kollektivavtal med en utstationerande arbetsgivare, har vidtagit stridsåtgärder eller varslat om stridsåtgärder. I fråga om vilken verkan ett sådant kollektivavtal har ska enligt den föreslagna 5 b § utstationeringslagen ett sådant kollektivavtal inte innebära skyldigheter för arbetsgivaren i förhållande till en arbetstagarorganisation, dess förtroendemän eller det allmänna enligt annan lagstiftning än utstationeringslagen. Ett kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering som kommit till stånd efter stridsåtgärder eller hot om stridsåtgärder ska inte heller beaktas vid

---

<sup>65</sup> EU-domstolens dom den 18 december 2007 (mål nr C-341/05).

<sup>66</sup> Prop. 2009/10:48, s. 56 f. För mer information om Lavaldomen och lex Laval, se nämnda prop. och SOU 2008:123.

<sup>67</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

<sup>68</sup> Prop. 2011/12:178.

tillämpningen av reglerna om turordning respektive företrädesrätt i 22 och 25 §§ LAS.

I propositionen betonas att när det gäller frivilligt slutna kollektivavtal begränsas inte skyldigheterna över huvud taget.

Enligt lagförslaget är det som nämnts endast skyldigheter som följer av annan lag än utstationeringslagen som ska begränsas. Lagstiftning som enligt 5 och 7 §§ utstationeringslagen gäller vid utstationering ska alltså tillämpas. Det innebär t.ex. att 6 kap. 2 och 8 §§ AML, som nämns i 5 § utstationeringslagen, är tillämpliga vad gäller rätten för en lokal arbetstagarorganisation, som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, att utse skyddsombud och företrädare i en skyddskommitté.<sup>69</sup>

Ändringarna i utstationeringslagen föreslås träda i kraft den 1 juni 2017.

#### **4.5.3 Tidigare utredningar om beställaransvar (SOU 1990:49, SOU 1993:81 och SOU 2007:43)**

Frågan om arbetsmiljöansvar för beställare av tjänsteentreprenader togs upp redan 1990 i Arbetsmiljökommissionens betänkande *Arbete och hälsa*, men då som en fråga om uppdragsgivares ansvar. Arbetsmiljökommissionen föreslog en översyn av AML:s bestämmelser om samordnings- och rådighetsansvar samt om ansvar för den som upplåter lokaler m.m. I betänkandet angavs att man i översynsarbetet borde sträva efter att jämställa en uppdragsgivares ansvar med arbetsgivaransvaret, så att både uppdragsgivare och uppdragstagare kan vara adressater för tillsynsmyndighetens förelägganden och förbud.<sup>70</sup>

Arbetsmiljökommissionens förslag om ansvar för uppdragsgivare diskuterades några år senare i ett betänkande från Utredningen om översyn av arbetsmiljölagen (*Översynsutredningen*). Översynsutredningen menade att det inte går att införa ett specifikt ansvar för uppdragsgivare enligt AML. Detta eftersom det måste finnas en möjlighet för såväl företag som privatpersoner att anlita specialist-

---

<sup>69</sup> Prop. 2016/17:107, s. 25 f. och 229 f.

<sup>70</sup> SOU 1990:49, s. 101 f.

företag och andra utan att därigenom dra på sig ett arbetsmiljöansvar i förhållande till den som anlitas.<sup>71</sup>

I den efterföljande propositionen delade regeringen Översynsutredningens bedömning och tillade bl.a. att skälet till att en entreprenör anlitas ofta är att uppdragsgivaren själv saknar kunskaper om hur arbetet ska utföras och om vilken utrustning som behövs samt om nödvändiga skyddsåtgärder.<sup>72</sup>

Drygt tio år därefter gavs Utredningen om arbetsmiljölagen genom ett tilläggsdirektiv i uppdrag att pröva lämpligheten att i AML, för hela eller delar av arbetsmarknaden, införa bestämmelser om arbetsmiljöansvar för privata eller offentliga företag m.fl. som har beställt en tjänst, i förhållande till den som utför arbetet. I sitt slutbetänkande menade Utredningen om arbetsmiljölagen att det knappast går att på ett bra sätt avgränsa ett beställaransvar till de fall där det verkligen kan anses motiverat, varför man inte lämnade något förslag i den delen. Däremot föreslog utredningen att det i AML skulle införas en ny bestämmelse (3 kap. 19 §), innebärande att den som inhämtar anbud på utförandet av en tjänst där kontraktsvärdet exklusive mervärdesskatt kan beräknas uppgå till minst en miljon kronor, i förfrågningsunderlaget ska beakta att de personer som ska utföra arbetet inte får utsättas för risker för ohälsa och olycksfall.<sup>73</sup> Förslaget har inte lett till lagstiftning.

#### 4.5.4 Förslag från Arbetsmiljöverket

##### Beställaransvar

I en rapport om arbetsmiljöansvar i entreprenad- och inhyrnings-situationer lämnade Arbetsmiljöverket 2014 ett förslag om beställaransvar och angav att ett syfte med rapporten var att regeringen skulle tillsätta en utredning så att verkets förslag utreddes vidare.<sup>74</sup>

Förslaget går i korthet ut på följande. Det ska finnas en möjlighet för Arbetsmiljöverket att, efter en bedömning i det enskilda fallet, förbjuda en beställare att anlita viss entreprenör – direkt eller via mellanled – till visst arbete om inte angivna arbetsmiljövillkor är

---

<sup>71</sup> SOU 1993:81, s. 92.

<sup>72</sup> Prop. 1993/94:186, s. 36.

<sup>73</sup> SOU 2007:43, s. 117, 129 f. och 179.

<sup>74</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2014) och Arbetsmiljöverket (2014).

uppfyllda. Arbetsmiljöverket tar därmed inte ställning till vem (beställaren eller entreprenören) som rent faktiskt ska utföra arbetsmiljöåtgärderna. Möjligheten ska gälla samtliga led i en beställarkedja. Den ska emellertid bara gälla entreprenörer som har en sådan anknytning till beställarens verksamhet som gör att beställaren typiskt sett kan antas ha inflytande över entreprenörens arbetsmiljö och/eller där det är vanligt att motsvarande arbete utförs med anställda, varigenom konkurrensen blir snedvriden mellan företag som väljer att använda anställda och företag som anlitar underentreprenörer.

Regeln skulle ha likheter med vad som i dag gäller beträffande Arbetsmiljöverkets möjligheter att förbjuda en lokalupplåtare att upplåta en lokal för visst ändamål (7 kap. 8 § AML). Ett förbud av detta slag skulle liksom andra förbud utfärdade av Arbetsmiljöverket kunna förenas med vite.

Arbetsmiljöverket motiverade sitt förslag bl.a. med att det många gånger är så att en entreprenör i hög grad är beroende av beställaren och därmed faller också de argument som fördes fram i prop. 1993/94:186 om att uppdragsgivaren saknar kunskaper om hur arbetet ska utföras och att privatpersoner måste kunna anlita ett specialistföretag utan att bli arbetsmiljöansvariga. Arbetsmiljöverket delade dock slutsatsen i SOU 2007:43 beträffande avgränsningsproblematiken i ett generellt beställaransvar.

### **Arbetsmiljön ska beaktas i förfrågningsunderlaget**

I rapporten från 2014 föreslog Arbetsmiljöverket, förutom det ovan nämnda beställaransvaret, dessutom en skyldighet att beakta arbetsmiljön i förfrågningsunderlaget vid upphandlingar över en miljon kronor (motsvarande ett förslag som lämnades i SOU 2007:43). Förslaget i denna del motiverades i huvudsak med att de förutsättningar som skapas av beställaren i en upphandling i princip alltid torde ha någon betydelse för arbetsmiljön.

## 5 Internationella åtaganden om arbetsmiljö

### 5.1 Inledning

Det finns flera internationella rättsakter som på ett eller annat sätt berör arbetsmiljöfrågor och som Sverige är knutet till. Dessa rättsakter är av olika slag. Vissa är bindande för Sverige som stat medan andra mer har karaktären av uppmaningar eller rekommendationer. Att grundligt gå igenom samtliga internationella åtaganden låter sig inte göras inom ramen för detta betänkande. I detta kapitel görs därför en övergripande genomgång av Sveriges centrala internationella åtaganden om arbetsmiljö. Dessa är uppdelade under rubriker för respektive internationell organisation som de har sitt ursprung hos. Andra internationella åtaganden, utan arbetsmiljöinriktning men med betydelse för särskilda företeelser som behandlas i betänkandet, presenteras i stället i kapitlen för respektive företeelse.

### 5.2 Europeiska unionen (EU)

Frågor om arbetsmiljö är aktuella på EU-nivå både som ett led i utvecklingen av tekniska handelshinder (fria varurörelser) i syfte att stödja en inre marknad och som ett led i social- och arbetsmarknadspolitiken. Aktivitet har förekommit på området sedan tidigt 1960-tal men eftersom fördraget tidigare inte gav uttrycklig lagstiftningskompetens antogs de första EU-direktiven om arbetsmiljö på grundval av de generella bestämmelserna om harmonisering av marknaden. Arbetsmiljöfrågorna betraktades alltså som någonting som hängde samman med harmoniseringen av marknaden och dåvarande Europeiska ekonomiska gemenskapens ekonomiska politik. Som exempel på direktiv som antogs på den grunden kan nämnas rådets direktiv

77/576/EEG av den 25 juli 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar om säkerhetsskyltar på arbetsplatser och rådets direktiv 78/610/EEG av den 29 juni 1978 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar om hälsoskydd för arbetstagare som exponeras för vinylkloridmonomer.

Genom europeiska enhetsakten 1987 gavs rådet särskild lagstiftningskompetens på arbetsmiljöområdet. Det infördes också ett nytt kapitel om socialpolitik i fördraget i syfte att åstadkomma förbättringar av arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Genom det nya kapitlet om socialpolitik fick dessutom EU-kommissionen tillstånd att verka för social dialog mellan företrädare för arbetsgivare och arbetstagare på EU-nivå. Den utökade möjligheten till majoritetsbeslut som följde av enhetsakten och nya metoder för utarbetande av direktiv ökade tempot i utvecklingen på arbetsmiljöområdet inom EU.<sup>1</sup>

Regleringen av arbetsmiljöfrågor på EU-nivå sker främst genom direktiv. Ett direktiv är en rättsakt som regleras i EU-fördraget. Det är bindande i sin helhet och medlemsstaterna måste införliva det med sin nationella lagstiftning inom en fastställd tidsfrist. Ett direktiv anger resultatet som medlemsstaterna ska uppnå och de beslutar själva hur resultaten ska uppnås på nationell nivå. Direktiven som rör arbetsmiljöaspekter kan delas in i två huvudgrupper: produkt direktiv och arbetsplats direktiv.

*Produktdirektiven* behandlar harmonisering av medlemsstaternas lagstiftning om varors fria rörlighet och innehåller framför allt regler om vilka säkerhetskrav som tillverkare eller leverantörer ska uppfylla. Det görs ingen skillnad på om produkten ska användas inom arbetslivet eller om den riktar sig till privata konsumenter. Säkerhetskraven anges normalt i allmänt formulerade termer som sedan preciseras i standarder som utarbetas av de europeiska standardiseringsorganisationerna. Även om syftet med produktdirektiven är att undanröja tekniska handelshinder har de ofta tydliga beröringspunkter med hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Så kan t.ex. vara fallet när ett direktiv talar om hur olika aktörer ska handskas med vissa produkter. Produktdirektiven har sin rättsliga bas i artikel 114 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), enligt vilken åtgärder får vidtas för att upprätta den inre marknaden

---

<sup>1</sup> Se t.ex. Nyström (2011), s. 322 f., för en genomgång av arbetsmiljöregleringar på EU-nivå och en jämförelse med svenska regler.

och få den att fungera. Ett exempel på ett produktdirektiv som har stor betydelse för arbetsmiljön på vissa arbetsplatser är Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/42/EG av den 17 maj 2006 om maskiner och om ändring av direktiv 95/16/EG (omarbetning), det s.k. maskindirektivet, som innehåller grundläggande hälso- och säkerhetskrav på maskiner och metoder för att kontrollera att dessa krav uppfylls.

Den andra gruppen direktiv, *arbetsplatsdirektiven*, utgör ett socialt komplement till produktdirektiven. Arbetsplatsdirektiven anger den lägsta säkerhetsnivå som arbetsplatserna ska uppfylla och ska samtidigt hjälpa till att skapa likvärdiga konkurrensvillkor. Arbetsplatsdirektiven har sin grund i artikel 153 i EUF-fördraget som ger EU rätt att anta direktiv om att bl.a. förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. En rad direktiv på arbetsmiljöområdet har också antagits på denna grund och beskrivs närmare nedan.

När det gäller de områden som regleras genom produktdirektiv har medlemsstaterna endast möjlighet att utfärda bestämmelser med samma innehåll. För minimidirektiv, såsom arbetsplatsdirektiven, gäller däremot att det bara är i de fall direktivens krav inte uppnås eller motsvarande krav saknas som ändringar behöver göras i medlemsstaternas lagstiftning. På områden som regleras genom minimidirektiv är det också möjligt för medlemsstaterna att ha en mer långtgående reglering än vad som föreskrivs i direktiven. Lagkraven på arbetsmiljöområdet kan därför skilja sig åt på nationell nivå mellan EU:s medlemsstater.

### 5.2.1 Ramdirektivet

År 1989 beslutades om det s.k. ramdirektivet, rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Detta arbetsplatsdirektiv utgör grundbulten för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet på EU-nivå. Syftet med direktivet är att initiera åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (artikel 1.1). Det innehåller inte några speciella arbetsmiljöfaktorer eller områden och regleringar av dessa utan innehåller i stället övergripande principer för arbetsmiljön som helhet. Av

artikel 16 framgår att en förutsättning för ramdirektivet är att det behöver kompletteras med särdirektiv inriktade på särskilda områden, anordningar, utsatta grupper osv. Flera särdirektiv har också antagits vilket redogörs för i det följande.

Som huvudregel gäller enligt ramdirektivet att arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet (artikel 5.1). Arbetsgivarens allmänna skyldigheter framgår av artikel 6. Enligt artikeln ska arbetsgivaren vidta tillräckliga åtgärder till skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet förebyggande av risker i arbetet och tillhandahållande av information och utbildning samt iordningställande av erforderlig organisation och nödvändiga resurser. Artikeln kräver även att arbetsgivaren ska vara uppmärksam på behovet av att anpassa åtgärder med hänsyn till ändrade omständigheter och sträva efter att förbättra de rådande förhållandena. Arbetsgivarens åtgärder i nämnda avseenden ska ske utifrån vägledande principer om att bl.a. undvika och utvärdera risker och bekämpa dessa vid källan, anpassa arbetet till den enskilde, ta hänsyn till den tekniska utvecklingen och utveckla en policy för det förebyggande arbetet. Vidare ska arbetsgivaren bl.a. se till att planläggning och införande av ny teknik blir föremål för överläggningar i arbetsmiljöhänseende med arbetstagarna och/eller deras representanter.

Ramdirektivet utvecklar även en rad åtgärder som arbetsgivaren måste vidta för att uppfylla sina skyldigheter för arbetsmiljön. Enligt artikel 7 ska arbetsgivaren ge en eller flera arbetstagare i uppgift att verka för skydd mot och förebyggande av risker i arbetet inom företaget och/eller verksamheten. De utsedda arbetstagarna får inte missgynnas på grund av sin verksamhet och ska ges skälig tid för sitt uppdrag. Om tillräcklig kompetens saknas inom verksamheten ska arbetsgivaren enligt nämnda artikel anlita sakkunnig hjälp utifrån. Vidare är arbetsgivaren skyldig att sörja för nödvändiga skyddsåtgärder för första hjälpen, brandskydd, och utrymning (artikel 8). Arbetsgivaren är även skyldig att se till att det finns en riskvärdering av miljöfaktorer på arbetsplatsen, inbegripet faktorer för grupper som är utsatta för speciella risker. I anslutning till det ska arbetsgivaren besluta om nödvändiga skyddsåtgärder och personlig skyddsutrustning, föra ett register och upprätta rapporter om arbetsolycksfall (artikel 9).



En annan central bestämmelse i ramdirektivet är artikel 10 som slår fast att arbetsgivaren ska ge arbetstagare och/eller deras representanter all den information som behövs om arbetsmiljörisker och skydds- och förebyggande åtgärder, däribland tillgång till riskvärderingar, rapporter m.m. Enligt artikel 11 ska arbetstagarna och/eller deras representanter även få ge sina synpunkter på och delta i diskussioner om alla frågor som gäller säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Detta förutsätter bl.a. överläggningar med arbetstagarna och rätt för dem att lägga fram förslag.

I artikel 13 slår ramdirektivet fast att även arbetstagarna har vissa skyldigheter. Varje arbetstagare ska så långt möjligt sörja för sin egen och andra personers säkerhet och hälsa. I det ligger att följa arbetsgivarens instruktioner, använda maskiner och annan utrustning enligt säkerhetsföreskrifter och rapportera brister i arbetsmiljön. Vidare lyfts i artikel 15 fram vikten av att särskilt utsatta riskgrupper ska skyddas mot de faror som speciellt berör dem. Ramdirektivet innehåller även regler om utbildning av arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och hälsokontroller.

Som framhållits ovan är ramdirektivet ett minimidirektiv varför det alltså är fritt för medlemsstaterna att behålla eller införa strängare bestämmelser än de som återfinns i ramdirektivet.

### 5.2.2 Särddirektiv<sup>2</sup>

Flera särddirektiv har antagits med inriktning på specifika arbetsmiljöfrågor. Särddirektiven hänvisar bl.a. till ramdirektivets bestämmelser om information, samråd och medverkan samt utbildning av arbetstagare och innehåller sedan ytterligare preciseringar av dessa rättigheter. Av artikel 16.3 i ramdirektivet framgår att ramdirektivets bestämmelser är fullt ut tillämpliga på alla områden som omfattas av särddirektiven. När särddirektiven innehåller strängare och mer specifika bestämmelser är det dock dessa specialbestämmelser som gäller.

Genom särddirektiv tillämpas principerna i ramdirektivet på

- särskilda uppgifter (t.ex. manuell lasthantering och arbete vid bildskärm)

---

<sup>2</sup> Se bilaga till kapitlet för lista på särddirektiv som var i kraft vid årsskiftet 2016/17.

- särskilda faror på arbetsplatsen (t.ex. exponering för farliga ämnen och fysikaliska agens)
- särskilda arbetsplatser och branscher (t.ex. tillfälliga arbetsplatser, gruvindustrin och fiskefartyg)
- särskilda grupper av arbetstagare (t.ex. gravida kvinnor).

I särdirektiven fastställs det hur risker ska bedömas inom de olika områdena och i vissa fall anges också gränsvärden för ämnen eller medel.

### 5.2.3 Andra direktiv

Utöver produktdirektiven och ramdirektivet med dess särdirektiv innehåller regelverket på EU-nivå även en rad andra direktiv som har betydelse ur arbetsmiljösynpunkt. Det finns t.ex. direktiv som utan att baseras på bestämmelserna om särdirektiv i artikel 16.1 i ramdirektivet tar sikte på behovet av att särskilt skydda vissa grupper av arbetstagare. Som exempel kan nämnas rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande. Direktivet föreskriver ett särskilt arbetsmiljöskydd för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar och inhyrd arbetskraft. Av artikel 2 framgår att syftet med direktivet är att säkerställa att de aktuella arbetstagarna ska tillförsäkras samma skyddsnivå som den som gäller för övriga arbetstagare. I ingressen lyfts också fram att forskning visat att de aktuella arbetstagarna inom vissa sektorer i allmänhet är mer utsatta för risker för olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar än andra arbetstagare. Direktivet innehåller även bestämmelser om bl.a. information, utbildning och krav på möjlighet för medlemsstaterna att förbjuda att de aktuella arbetstagarna anlitas för vissa riskfyllda arbetsuppgifter. Vid uthyrning av arbetskraft ska både det inhyrande och det uthyrande företaget ha ansvar för arbetsförhållandena.

En annan grupp som framhålls som särskilt utsatt är ungdomar. I rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet hänvisas till ramdirektivets artikel 15 om skydd

för särskilt utsatta grupper. Direktivet, som är tillämpligt på personer under 18 år, innehåller bestämmelser om minimiålder för arbete och när undantag kan göras från detta. I direktivet finns även bestämmelser om arbetstid och om att arbetsförhållandena ska anpassas till ungdomar och om att de inte ska utsättas för vissa risker.

#### 5.2.4 EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna

EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna blev bindande för unionens institutioner och för medlemsstaterna i december 2009 i samband med att Lissabonfördraget trädde i kraft. Stadgan är tillämplig mellan enskilda och unionens institutioner, samt mellan enskilda och medlemsstater när unionsrätten tillämpas (artikel 51). I artikel 31.1 slås fast att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

#### 5.2.5 Övrigt

Arbetsmiljön är ett område där EU arbetar med handlingsprogram för att föra utvecklingen framåt. En rad fleråriga åtgärdsprogram antogs under perioden 1978–2002, som sedan följdes av europeiska strategier (2002–2006 och 2007–2012) för att identifiera prioriteringar och gemensamma mål, ge en ram för samordning av den nationella politiken och främja en helhetssyn på det förebyggande arbetet. Den senaste handlingen på området är en arbetsmiljöstrategi för 2014–2020.<sup>3</sup> I strategin beskrivs viktiga utmaningar, strategiska mål och åtgärder för att komma till rätta med problem på området. Strategin är tänkt att hjälpa EU att fortsätta att förbättra arbetsvillkoren både i och utanför EU.

Vidare bedriver EU forsknings-, utvecklings- och informationsarbete på arbetsmiljöområdet inom flera organ. Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) i Dublin är ett trepartsorgan med uppgift att bidra med kunskap om social- och arbetsmarknadspolitik. Eurofound bidrar till detta framför allt genom att medverka till forskning och sprida resultaten av denna. Ett annat viktigt organ är Europeiska arbetsmiljöbyrån i Bilbao som

---

<sup>3</sup> COM(2014) 332.

kan beskrivas som EU:s informationsorgan för arbetsmiljöfrågor. Även arbetsmiljöbyrån är aktiv på forskningsområdet genom att bl.a. kartlägga och bedöma nya och framväxande risker på arbetsplatserna och införliva arbetsmiljöaspekter på en rad samhällsområden.

Arbetsmarknadens parter är på europeisk nivå aktiva i arbetsmiljöarbetet bl.a. genom branschövergripande sammanslutningar. Parterna har t.ex. träffat flera ramavtal som rör arbetsmiljöfrågor. Avtal finns om bl.a. distansarbete, arbetsrelaterad stress och trakasserier och hot om våld på arbetsplatsen.

## 5.3 Europarådet

### 5.3.1 Europakonventionen

Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) antogs av Europarådet 1950 och ratificerades av Sverige 1952. Sedan 1995 är Europakonventionen införd i svensk lag genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen är också en del av EU-rätten som en allmän rättsprincip genom Lissabonfördraget (artikel 6.3).

Alla har enligt Europakonventionen en rätt till livet som ska skyddas genom lag (artikel 2). Var och en har även rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv med begränsade möjligheter för offentliga myndigheter att inskränka detta (artikel 8). De nämnda artiklarna har varit föremål för tolkning i Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) i mål med arbetsmiljöanknytning.<sup>4</sup>

### 5.3.2 Europeiska sociala stadgan

Den europeiska sociala stadgan trädde i kraft i Sverige 1999. Efterlevnaden övervakas av den europeiska kommittén för sociala rättigheter. Europarådets ministerkommitté har möjlighet att ge rekommendationer till de medlemsstater som inte följer stadgans krav.

---

<sup>4</sup> Se t.ex. målen *Brincat och andra mot Malta* (dom 24 juli 2014) och *Vilnes och andra mot Norge* (dom 5 december 2013).

Medlemsstater som har ratificerat stadgan är skyldiga att varje år rapportera om genomförandet av stadgans artiklar i Sverige. Sverige har även ratificerat ett tilläggsprotokoll till stadgan som ger den europeiska kommittén för sociala rättigheter rätt att behandla kollektiva klagomål om kränkningar av den europeiska sociala stadgan i Sverige. Europeiska och nationella arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt internationella enskilda organisationer som uppfyller vissa kriterier kan anföra klagomål till kommittén. Enskilda personer har dock inte klagorätt.

Artikel 3 innehåller bestämmelser om att trygga den enskildes rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Medlemsstaterna ska i samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bl.a. utforma och genomföra en enhetlig nationell politik på arbetsmiljöområdet, utfärda föreskrifter om säkerhet och hälsa, utöva tillsyn och främja utveckling av företagshälsovården. Stadgan innehåller även en bestämmelse om åtgärder för att främja rätten för arbetstagarerna eller deras representanter att delta i avgöranden om och förbättring av arbetsförhållandena och arbetsmiljön inom företaget (artikel 22).

## 5.4 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

ILO är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor. ILO, som är FN:s enda trepartsorgan, har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa. I uppgifterna ligger att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt att värna om fackliga fri- och rättigheter. ILO uppger på sin hemsida att organisationen har antagit mer än 40 instrument särskilt inriktade på arbetsmiljö och över 40 riktlinjer på området. Enligt organisationen berör nästan hälften av ILO:s instrument direkt eller indirekt arbetsmiljöfrågor. I den mån det är fråga om internationella konventioner så är det fråga om instrument som blir bindande för de medlemsstater som ratificerar konventionen. ILO kan även besluta om rekommendationer, avsedda att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan att ha den bindande karaktär som en ratificerad konvention har. Av utrymmesskäl redogörs här endast för ett par av de mest centrala instrumenten.

Inom ILO utgör konvention nr 155 om arbetarskydd och arbetsmiljö ett basinstrument på arbetsmiljöområdet och är till sitt inne-

håll av övergripande och generell karaktär. Till konventionen hör en kompletterande rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö. Instrumenten antogs av ILO 1981 och konventionen ratificerades av Sverige 1982.<sup>5</sup> I konventionen slås bl.a. fast att varje medlemsstat i samråd med arbetsmarknadens parter ska utforma en enhetlig politik på arbetsmiljöområdet i syfte att förebygga olycksfall och hälsoskador i arbetet (artikel 4). Av artikel 6 framgår att politiken ska utformas på sådant sätt att det anges vilka uppgifter och skyldigheter i fråga om arbetarskydd och arbetsmiljö som är kopplade till offentliga myndigheter, arbetsgivare och arbetstagare. Konventionen innehåller vidare bestämmelser om bl.a. tillsynen på nationell nivå, utbildning, vikten av att två eller flera företag medverkar<sup>6</sup> vid verksamhet på samma arbetsställe och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras representanter i arbetsmiljöfrågor. Ett protokoll till konventionen antogs 2002 med inriktning på registrering och anmälan av arbetsolyckor och arbetssjukdomar på nationell nivå samt om publicering av nationell statistik på området.<sup>7</sup>

År 2003 antogs en global strategi för säkerhet och hälsa i arbetet. Som ett led i denna strategi föreslogs att ett nytt övergripande instrument skulle utarbetas med syfte att främja tillämpningen av ILO:s arbetsmiljöinstrument och samtidigt förbättra nationella strukturer för säkerhet och hälsa på arbetsplatser. Arbeta på området fortsatte därefter och på 2006 års arbetskonferens förhandlades det fram en konventionstext och en rekommendationstext på området. Dessa antogs som konvention nr 187 och rekommendation nr 197 om ett ramverk för att främja arbetsmiljö. Konventionen ratificerades av Sverige 2008.<sup>8</sup> I konventionen understryks bl.a. vikten av att man främjar en nationell förebyggande arbetsmiljökultur och en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön. Medlemsstaterna ska i samråd med arbetsmarknadens parter utveckla en nationell politik (artikel 3), ett nationellt system (artikel 4) och ett nationellt program (artikel 5) på arbetsmiljöområdet. Den nationella politiken ska utvecklas i enlighet med principerna i artikel 4 i ILO:s konvention nr 155.

---

<sup>5</sup> Prop. 1981/82:166 och bet. SoU 1981/82:56.

<sup>6</sup> I den svenska översättningen i prop. 1981/82:166, s. 43, används termen medverka för att beskriva den engelska termen "collaborate".

<sup>7</sup> 2002 års protokoll till ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö, se prop. 2006/07:44 och bet. 2006/07:AU8.

<sup>8</sup> Prop. 2007/08:69 och bet. 2007/08:AU4.

## Bilaga till kapitel 5 – särdirektiv till ramdirektivet om arbetsmiljö

Följande särdirektiv, i den mening som avses i artikel 16.1 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (ramdirektivet), var i kraft vid årsskiftet 2016/17.

- Rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (första särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/104/EG av den 16 september 2009 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet (andra särdirektivet).
- Rådets direktiv 89/656/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen (tredje särdirektivet).
- Rådets direktiv 90/269/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för hälsa och säkerhet vid manuell hantering av laster där det finns risk för att arbetstagare drabbats av skador, särskilt i ryggen (fjärde särdirektivet).
- Rådets direktiv 90/270/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbetet vid bildskärm (femte särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/37/EG av den 29 april 2004 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener eller mutagena ämnen i arbetet (sjätte särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/54/EG av den 18 september 2000 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agens i arbetet (sjunde särdirektivet).
- Rådets direktiv 92/57/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser (åttonde särdirektivet).
- Rådets direktiv 92/58/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav beträffande varselmärkning och signaler för hälsa och säkerhet i arbetet (nionde särdirektivet).

- Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet).
- Rådets direktiv 92/91/EEG av den 3 november 1992 om minimikrav för förbättring av arbetstagarnas säkerhet och hälsa inom den del av utvinningsindustrin som utnyttjar borrhning (elfte särdirektivet).
- Rådets direktiv 92/104/EEG av den 3 december 1992 om minimikrav för förbättring av arbetstagarnas säkerhet och hälsa inom utvinningsindustri ovan och under jord (tolfte särdirektivet).
- Rådets direktiv 93/103/EG av den 23 november 1993 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbete ombord på fiskefartyg (trettonde särdirektivet).
- Rådets direktiv 98/24/EG av den 7 april 1998 om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet (fjortonde särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 1999/92/EG av den 16 december 1999 om minimikrav för förbättring av säkerhet och hälsa för arbetstagare som kan utsättas för fara orsakad av explosiv atmosfär (femtonde särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/44/EG av den 25 juni 2002 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (vibration) i arbetet (sextonde särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/10/EG av den 6 februari 2003 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (buller) i arbetet (sjuttonde särdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/25/EG av den 5 april 2006 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (artificiell optisk strålning) i arbetet (nittonde särdirektivet).



- Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/35/EU av den 26 juni 2013 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (elektromagnetiska fält) i arbetet (20:e särdirektivet) och om upphävande av direktiv 2004/40/EG (som tidigare var det artonde särdirektivet).



# 6 Övergripande trender på den svenska arbetsmarknaden

## 6.1 Inledning

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden över tid har behandlats i flera olika sammanhang tidigare.<sup>1</sup> Det som skiljer den aktuella utredningen från de flesta övriga utredningsinsatserna på området är att arbetsmiljöfrågorna står i fokus. Utredningen inleder i detta kapitel kartläggningsarbetet med att undersöka ett antal övergripande trender. Dessa trender har det gemensamt att de rör företagets roll på arbetsmarknaden, såsom inom vilken typ av företag som jobben växer fram och hur företagen på ett övergripande plan organiserar sin verksamhet. I flera efterföljande kapitel undersöker utredningen mer i detalj vissa särskilda arbetsformer som nämns i direktiven.

## 6.2 Jobbtillväxten på den svenska arbetsmarknaden

På den svenska arbetsmarknaden har traditionellt en stor andel av de anställda arbetat i storföretag. I olika sammanhang framhålls dock ibland att det är främst i småföretag som de nya jobben har vuxit fram under de senaste decennierna. Regeringen poängterar t.ex. i sin arbetsmiljöstrategi för 2016–2020 att situationen på arbetsmarknaden håller på att förändras. Som exempel nämns att antalet egenföretagare har ökat, liksom andelen arbetstagare som är anställda i småföretag. Utredningen har i kapitel 3 kortfattat redogjort för näringslivet och företagets roll på den svenska arbetsmarknaden. I det sammanhanget presenteras dock inte någon när-

---

<sup>1</sup> Se t.ex. Ds 2002:56, s. 87 f.

mare genomgång av var nya arbetstillfällen har skapats i relation till företagens storlek. Utredningen kommer i det följande att undersöka just den aspekten för att avgöra om det finns några trender att ta fasta på i det avseendet.

En mängd begrepp används för att beskriva utvecklingen av inom vilka företag som arbetstillfällen har vuxit fram på den svenska arbetsmarknaden. Här är det tillräckligt att framhålla ett par av dessa. För det första måste man hålla isär företag från begreppet arbetsställe. Med arbetsställe avses normalt en lokalt avgränsad produktionsenhet eller motsvarande (adress, lokal eller fastighet) där ett företag bedriver verksamhet. Företaget är den fysiska eller juridiska person som bedriver verksamhet på arbetsstället. Det inkluderar olika typer av bolag, ekonomiska föreningar, enskilda firmor och även enheter inom den offentliga sektorn. Variationen är även stor i fråga om definitioner av storleksgrupper på företag. Småföretag är t.ex. ett mångtydigt begrepp. I många studier definieras denna grupp som företag med färre än 50 anställda. EU-kommissionen använder också samma avgränsning i en rekommendation på området.<sup>2</sup> För den här framställningen är det lämpligt att använda en definition som innebär att företag med färre än 50 anställda är att uppfatta som småföretag. Det sker med vetskap om att det inom denna grupp ryms en stor bredd av företag. Det kan vara fråga om allt från företag med någon enstaka anställd och begränsad verksamhet till företag med 49 anställda som har omfattande verksamhet och utvecklade personalfunktioner inom företaget på ett sätt som ibland saknas i mindre företag.

Ett sätt att undersöka hur utvecklingen har sett ut på området är att utgå ifrån SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). Denna visar bl.a. personal- och näringsstruktur och även händelser och flöden på arbetsmarknaden. Statistiken är totalräknad och kan brytas ned på olika parametrar. Det material som utredningen har haft tillgång till har möjliggjort nedbrytning på kön men inte andra parametrar såsom ålder eller nationell bakgrund. På SCB:s hemsida finns statistik tillgänglig från 1993 och framåt. Utredningen har gjort bedömningen att en jämförelse mellan 1993 och 2015 ger en lämp-

---

<sup>2</sup> EU-kommissionen (2003). För småföretag gäller även att omsättning eller balansomslutning inte får överstiga 10 miljoner euro per år.

lig bild av hur utvecklingen av det moderna arbetslivet har sett ut i det avseende som undersöks här.

Utvecklingen av antalet förvärvsarbetande<sup>3</sup> efter arbetsställets storleksklass och kön från 1993 till 2015 kan med utgångspunkt i RAMS och egna beräkningar beskrivas enligt följande tabell.

**Tabell 6.1 Förvärvsarbetande 16+ år i riket efter arbetsställets storleksklass och kön. Åren 1993 och 2015**

Antal/Andel\* förvärvsarbetande per storleksklass

| Storleksklass (antal förvärvsarbetande) | Kvinnor             |                     | Män                 |                     | Totalt              |                     |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|   | 1993                | 2015                | 1993                | 2015                | 1993                | 2015                |
| 1-4                                     | 176 046<br>(9,6 %)  | 243 187<br>(10,7 %) | 323 771<br>(17,0 %) | 434 829<br>(17,7 %) | 499 817<br>(13,4 %) | 678 016<br>(14,3 %) |
| 5-9                                     | 139 774<br>(7,6 %)  | 174 894<br>(7,7 %)  | 161 720<br>(8,5 %)  | 228 229<br>(9,3 %)  | 301 494<br>(8,1 %)  | 403 123<br>(8,5 %)  |
| 10-19                                   | 208 632<br>(11,4 %) | 255 524<br>(11,3 %) | 189 790<br>(10,0 %) | 288 671<br>(11,8 %) | 398 422<br>(10,7 %) | 544 195<br>(11,5 %) |
| 20-49                                   | 311 642<br>(17,0 %) | 390 410<br>(17,2 %) | 269 001<br>(14,2 %) | 396 599<br>(16,2 %) | 580 643<br>(15,6 %) | 787 009<br>(16,7 %) |
| 50-99                                   | 238 470<br>(13,0 %) | 346 737<br>(15,3 %) | 205 036<br>(10,8 %) | 289 345<br>(11,8 %) | 443 506<br>(11,9 %) | 636 082<br>(13,5 %) |
| 100-199                                 | 187 073<br>(10,2 %) | 256 873<br>(11,3 %) | 183 085<br>(9,6 %)  | 229 587<br>(9,4 %)  | 370 158<br>(9,9 %)  | 486 460<br>(10,3 %) |
| 200-499                                 | 146 946<br>(8,0 %)  | 179 615<br>(7,9 %)  | 188 101<br>(9,9 %)  | 203 899<br>(8,3 %)  | 335 047<br>(9,0 %)  | 383 514<br>(8,1 %)  |
| 500-999                                 | 74 230<br>(4,0 %)   | 83 128<br>(3,7 %)   | 105 740<br>(5,6 %)  | 109 569<br>(4,5 %)  | 179 970<br>(4,8 %)  | 192 697<br>(4,1 %)  |
| 1 000+                                  | 189 927<br>(10,4 %) | 199 426<br>(8,8 %)  | 144 228<br>(7,6 %)  | 166 420<br>(6,8 %)  | 334 155<br>(9,0 %)  | 365 846<br>(7,7 %)  |
| Uppgift saknas                          | 161 675<br>(8,8 %)  | 140 766<br>(6,2 %)  | 128 586<br>(6,8 %)  | 107 637<br>(4,4 %)  | 290 261<br>(7,8 %)  | 248 403<br>(5,3 %)  |
| <b>Totalt</b>                           | <b>1 834 415</b>    | <b>2 270 560</b>    | <b>1 899 058</b>    | <b>2 454 785</b>    | <b>3 733 473</b>    | <b>4 725 345</b>    |

\* Procentalen avser andelen inom respektive grupp (kvinnor, män och totalt).

Statistiken visar att antalet förvärvsarbetande totalt sett har ökat med knappt en miljon personer under perioden. När arbetsställe används som utgångspunkt har samtliga storleksklasser ökat i antal. Statistiken visar samtidigt att det är små och medelstora arbetsställen

<sup>3</sup> Begreppet inkluderar både anställda och egenföretagare.

som har haft de största procentuella ökningarna. Samtliga storleksklasser upp till 199 förvärvsarbetande har haft ökningarna med över 30 procent. Klasserna 10–19 och 50–99 förvärvsarbetande är de klasser som har ökat mest procentuellt sett. Från att knappt 48 procent utförde arbete på små arbetsställen (färre än 50 förvärvsarbetande) 1993 utförde 51 procent, dvs. en majoritet av de förvärvsarbetande, sitt arbete på sådana arbetsställen 2015. Det beskrivna mönstret gäller överlag för både kvinnor och män.

Om man med utgångspunkt i samma statistikkälla i stället undersöker utvecklingen av antalet förvärvsarbetande efter företagets storleksklass och kön från 1993 till 2015 blir resultatet följande tabell.

**Tabell 6.2 Förvärvsarbetande 16+ år i riket efter företagets storleksklass och kön. Åren 1993 och 2015**

Antal/Andel\* förvärvsarbetande per storleksklass

| Storleksklass (antal förvärvsarbetande) | Kvinnor               |                       | Män                 |                     | Totalt                |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
|   | 1993                  | 2015                  | 1993                | 2015                | 1993                  | 2015                  |
| 1–4                                     | 143 782<br>(7,8 %)    | 216 781<br>(9,5 %)    | 300 758<br>(15,8 %) | 412 152<br>(16,8 %) | 444 540<br>(11,9 %)   | 628 933<br>(13,3 %)   |
| 5–9                                     | 72 691<br>(4,0 %)     | 97 095<br>(4,3 %)     | 124 614<br>(6,6 %)  | 179 077<br>(7,3 %)  | 197 305<br>(5,3 %)    | 276 172<br>(5,8 %)    |
| 10–19                                   | 74 770<br>(4,1 %)     | 107 930<br>(4,8 %)    | 127 311<br>(6,7 %)  | 202 015<br>(8,2 %)  | 202 081<br>(5,4 %)    | 309 945<br>(6,6 %)    |
| 20–49                                   | 92 620<br>(5,0 %)     | 150 312<br>(6,6 %)    | 157 057<br>(8,3 %)  | 259 331<br>(10,6 %) | 249 677<br>(6,7 %)    | 409 643<br>(8,7 %)    |
| 50–99                                   | 65 104<br>(3,5 %)     | 112 951<br>(5,0 %)    | 110 581<br>(5,8 %)  | 179 238<br>(7,3 %)  | 175 685<br>(4,7 %)    | 292 189<br>(6,2 %)    |
| 100–199                                 | 62 724<br>(3,4 %)     | 109 401<br>(4,8 %)    | 113 602<br>(6,0 %)  | 162 384<br>(6,6 %)  | 176 326<br>(4,7 %)    | 271 785<br>(5,8 %)    |
| 200–499                                 | 99 737<br>(5,4 %)     | 139 219<br>(6,1 %)    | 154 758<br>(8,1 %)  | 187 574<br>(7,6 %)  | 254 495<br>(6,8 %)    | 326 793<br>(6,9 %)    |
| 500–999                                 | 119 084<br>(6,5 %)    | 136 466<br>(6,0 %)    | 138 788<br>(7,3 %)  | 150 134<br>(6,1 %)  | 257 872<br>(6,9 %)    | 286 600<br>(6,1 %)    |
| 1 000+                                  | 1 103 903<br>(60,2 %) | 1 200 405<br>(52,9 %) | 671 589<br>(35,4 %) | 722 880<br>(29,4 %) | 1 775 492<br>(47,6 %) | 1 923 285<br>(40,7 %) |
| <b>Totalt</b>                           | <b>1 834 415</b>      | <b>2 270 560</b>      | <b>1 899 058</b>    | <b>2 454 785</b>    | <b>3 733 473</b>      | <b>4 725 345</b>      |

\* Procentalen avser andelen inom respektive grupp (kvinnor, män och totalt).

Av statistiken framgår att allt fler arbetstillfällen återfinns i små och medelstora företag. Småföretagen har ökat sin andel av arbetskraften från drygt 29 procent till närmare 35 procent och de medelstora företagen (50–199 förvärvsarbetande) från drygt 9 procent till 12 procent. Samtidigt har de största företagen (200+ förvärvsarbetande) sammantaget minskat sin del av arbetskraften från över 61 procent till under 54 procent, med stora variationer inom storleksklasserna. De allra största företagen (1 000+ förvärvsarbetande) är de företag som procentuellt sett har haft minst tillväxt av förvärvsarbetande och är således de företag som minskat sin andel av arbetskraften mest. Det beskrivna mönstret gäller i stort för både kvinnor och män. En jämförelse mellan de båda tabellerna visar dock att det är vanligare bland män än kvinnor att arbeta på småföretag och på mindre arbetsställen.

Jämförelsen av sysselsättningen baserad på arbetsställe respektive företag visar vidare att små och medelstora arbetsställen har en klart större andel av sysselsättningen än små och medelstora företag. Samtidigt har de största arbetsställena en klart mindre andel av sysselsättningen än de största företagen. Det förhållandet antyder att stora företag inte är begränsade till stora arbetsställen utan också har betydande delar av sin sysselsättning förlagd på mindre arbetsställen.

Utvecklingen på arbetsmarknaden har uppmärksammats även av organisationen Företagarna. Med utgångspunkt i statistik från SCB har Företagarna gjort vissa beräkningar om framväxten av jobben på den svenska arbetsmarknaden 1990–2015.<sup>4</sup> Företagarnas siffror visar att andelen jobb i småföretag inom den privata sektorn har ökat från 47 till 56 procent. Inkluderas även jobben inom den offentliga sektorn har det skett en ökning från 27 till 37 procent av den totala arbetsmarknaden. Enligt beräkningarna har det således skett en strukturförändring från 1990, då en majoritet av de privata jobben fanns i stora företag och relativt sett fler jobb fanns inom den offentliga sektorn, till en situation 2015 då de flesta jobben fanns i småföretagen. Enligt Företagarnas beräkningar är det i småföretagen som de flesta nya jobben har vuxit fram med närmare 80 procent av

---

<sup>4</sup> Statistiken utgår från SCB:s företagsregister och beräkningar utifrån arbetsställen. Personer som arbetar på två företag eller både arbetar och driver företag räknas som två jobb. Företag med noll anställda räknas som ett jobb. Vissa branscher och juridiska former är exkluderade.

samtliga tillkomna jobb på arbetsmarknaden under perioden 1990–2015. Majoriteten av dessa jobb har enligt Företagarna tillkommit i de minsta företagen (0–9 anställda).<sup>5</sup>

Även den s.k. Entreprenörskapsutredningen har med stöd i statistik från SCB undersökt förändringen av antalet anställda fördelat på företagets storleksklass för att visa var jobben har vuxit fram på senare tid. Enligt utredningen är det de mindre och unga företagen som svarar för det största bidraget till sysselsättningsökningen i både kortare och längre perspektiv. De nystartade företagens bidrag till sysselsättningen har varit ökande sedan 1990-talet och årligen handlar det om cirka 80 000 nya arbetstillfällen.<sup>6</sup>

I en rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) har dynamiken i svenskt näringsliv 1990–2009 undersökts av tre forskare. Rapporten fokuserar på de små och medelstora företagens betydelse för sysselsättningen och visar med hjälp av detaljerad statistik var nya jobb har skapats och var andra har försvunnit. Av rapporten framgår att det totalt skapades 3 420 000 nya jobb 1990–2009 samtidigt som 3 230 000 jobb försvann. Sammantaget tillkom alltså 190 000 nya jobb under perioden. Den genomsnittliga jobbomsättningen var cirka 17 procent per år. Bakom siffrorna finns en stor variation över såväl företagsstorlek som företagets ålder. Jobbdynamiken är enligt rapporten särskilt framträdande i mindre företag, som både skapar fler jobb och lägger ned fler jobb än vad som sker inom större företag. Småföretag, särskilt de med mellan 10 och 49 anställda, bidrog positivt till antalet skapade nettojobb. Antalet nettojobb i företag med 500 eller fler anställda minskade dock under perioden. När det gäller företagets ålder visar rapporten att det främst är de allra yngsta företagen som står för såväl omsättningen av jobb som antal skapade nettojobb och att det snarare är företagets ålder än företagets storlek som är avgörande för sysselsättningsstillväxten. Rapporten visar vidare att det under 2000-talets första decennium var de små och unga företagen som skapade flest nettojobb. Företag som var ett år eller yngre och hade

---

<sup>5</sup> SCB och Företagarna (2016) samt Företagarna (2016), s. 5. Uträkningen att närmare 80 procent av jobben har skapats i småföretag bygger på att antalet jobb totalt ökade med drygt en miljon mellan 1990 och 2015, varav småföretagen ökade med drygt 800 000.

<sup>6</sup> SOU 2016:72, del 1, s. 72 f.



3–9 anställda svarade för nästan 90 procent av den totala ökningen av antalet nettojobb under perioden 2000–2009.<sup>7</sup>

För utvecklingen på branschnivå framhålls i både Entreprenörskapsutredningen och i ESO-rapporten att det är i tjänstesektorn som jobben växer fram medan det inom tillverkningsindustrin går att se en minskad sysselsättning. Som exempel pekar Entreprenörskapsutredningen på att nästan hela nettoökningen i privat sysselsättning under det senaste decenniet kommer från mindre och medelstora företag inom tjänstesektorerna.

Beträffande utvecklingen på EU-nivå har bl.a. EU-kommissionen låtit undersöka de små och medelstora företagens betydelse för att skapa nya jobb. I en rapport fastslås att av de nya nettojobb som tillkom i EU mellan 2002 och 2010 skapades 85 procent i små och medelstora företag (upp till 250 anställda). Små och medelstora företag svarade under samma period för 67 procent av den totala sysselsättningen i EU, varför jobbskapandet var starkt i dessa företag. Den årliga ökningen av sysselsättningen var under aktuell period dubbelt så stor i små och medelstora företag som i stora företag. Av den underliggande undersökningen framgår också att mikroföretagen (färre än tio anställda) svarade för störst del av den totala ökningen av nettosysselsättningen och att nya företag (yngre än fem år) stod för en majoritet av de nya jobben.<sup>8</sup>

Som framgått kan det finnas vissa svårigheter i att göra uppskattningar av inom vilken typ av företag jobben växer fram. Det finns flera möjliga parameterar att ta hänsyn till och olika möjliga statistiska källor att lägga till grund. Med det i åtanke finns det ändå skäl att poängtera att den svenska arbetsmarknaden över tid har sett ett övergripande mönster med allt fler verksamma inom små och medelstora företag. Möjliga orsaker till ett sådant mönster har uppmärksammats på olika håll. En sådan orsak som har lyfts fram är ökade möjligheter att utlokalisera eller ”outsourca” delar av verksamheten. Utredningen går vidare med att i följande avsnitt undersöka detta fenomen.

---

<sup>7</sup> Heyman m.fl. (2013).

<sup>8</sup> EIM (2011).

## 6.3 Outsourcing

### 6.3.1 Inledning

I såväl forskning<sup>9</sup> och tidigare utredningar<sup>10</sup> som i utredningens direktiv framhålls att större företag i högre grad väljer att lägga ut produktionen utanför det egna företaget och att företagen även köper in tjänster i stället för att ha egna anställda (outsourcing). I fråga om betydelsen av outsourcing i relation till arbetsmiljöfrågor har bl.a. Statskontoret pekat ut outsourcing som ett område som inte har fått tillräckligt stor uppmärksamhet i den tidigare arbetsmiljöpolitiken.<sup>11</sup>

När det gäller begreppsapparaten på området används uttrycken outsourcing och offshoring för att beskriva mer eller mindre liknande företeelser. Utredningens uppfattning är att begreppet outsourcing normalt används för att beskriva när ett företag låter en extern leverantör, som är lokaliserad i hemlandet eller utomlands, sköta produktion av varor eller tjänster. Offshoring används däremot normalt för att beskriva när produktionen flyttas utomlands, antingen inom företaget eller externt.<sup>12</sup> I det följande är det främst utvecklingen mot att företag lägger ut produktion utanför det egna företaget och/eller köper in tjänster i stället för att ha egna anställda som är av intresse för utredningen. Begreppet outsourcing är därför centralt för utredningens vidare undersökning. För att ge en så bred bild som möjligt av utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden är det dock lämpligt att även undersöka situationen då verksamheter flyttas utomlands, dvs. offshoring.

Vidare finns det skäl att i sammanhanget belysa skillnaden mellan uthyrning av arbetskraft och entreprenadverksamhet. Vid entreprenadverksamhet skickar ett företag arbetskraft till ett annat företag för att utföra arbete men behåller, till skillnad från vid uthyrning, arbetsledningen. Outsourcing kan uppfattas som en särskild typ av entreprenadarbete där en viss del av ett företags verksamhet permanent lämnas över till något annat företag.

---

<sup>9</sup> Se t.ex. Andersson m.fl. (2012), s. 30 f. och 51.

<sup>10</sup> Se t.ex. Ds 2003:27, s. 26 f. och 81 f.

<sup>11</sup> Statskontoret (2015a), s. 8 och 57 f.

<sup>12</sup> Se t.ex. Tillväxtanalys (2013b), s. 7.

I detta avsnitt är det företeelser kopplade till entreprenadarbete som kommer att belysas. Entreprenadarbete kan ha många olika former och en entreprenör som utför en outsourcad tjänst kan ha flera anställda eller agera som egenföretagare och bedriva verksamhet t.ex. som enskild firma eller aktiebolag. I det senare fallet är det bolaget som formellt sett är arbetsgivare åt personen som utför arbete. Något förenklat kan situationen beskrivas som att det kan vara fråga om ett förhållande där antingen två (uppdragsgivare och uppdragstagare/egenföretagare) eller tre (uppdragsgivare, uppdragstagare/arbetsgivare och arbetstagare) aktörer är inblandade. Situationer förekommer dock där flera mellanled finns i form av att en uppdragstagare i sin tur anlitar en annan entreprenör som i sin tur anlitar en annan entreprenör och på så sätt bildar en entreprenörskedja. Denna företeelse beskrivs särskilt längre fram i detta kapitel.

I fråga om förutsättningarna för arbetsmiljöansvaret i verksamhet som outsourcas gäller generellt att den som på uppdrag utför outsourcad verksamhet själv sköter arbetsledningen. I de fall detta är ett företag så har det i sin tur det fulla arbetsmiljöansvaret för sina anställda i enlighet med bestämmelserna i AML. Arbetsmiljöverket gäller alltså inte överlag i förhållandet mellan den som beställer ett arbete och en självständig entreprenör. Som exempel har en entreprenör som arbetsgivare ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet oavsett var de anställda arbetar. Den som har outsourcat verksamhet kan dock ha kvar visst arbetsmiljöansvar enligt bestämmelser i 3 kap. AML. Det gäller t.ex. om verksamheten utförs på ett fast driftställe där beställaren råder över arbetsplatsen. Beställaren har då ansvar för fasta och lösa anordningar. Under den period som arbetet utförs på ett fast driftställe finns också ett samordningsansvar, vilket som utgångspunkt ligger på den som råder över arbetsstället.<sup>13</sup>

En kartläggning av hur det ser ut med outsourcing på den svenska arbetsmarknaden är förknippad med vissa svårigheter. Det finns ingen samlad statistik som visar i vilken utsträckning företag lägger produktionen utanför det egna företaget och köper tjänster i stället för att ha egna anställda. Ett möjligt sätt skulle vara att gå igenom årsredovisningarna hos ett antal företag under en viss tidsperiod för att indirekt få en bild av utvecklingen hos i vart fall dessa företag

---

<sup>13</sup> Se vidare kapitel 4.

under den undersökta perioden, i den mån detta framgår av årsredovisningarna. För att få en rättvis bild av hela arbetsmarknaden skulle det kräva en genomgång av ett mycket stort antal årsredovisningar. Ett annat sätt är att använda andra källor som har undersökt fenomenet och vända sig direkt till olika företrädare för arbetsmarknadens parter för att få veta mer om hur situationen ser ut i deras olika branscher. Utredningen har tillämpat det senare sättet. Bristen på sammanhållen statistik om omfattningen av outsourcing gör att det saknas tydligt könsuppdelad statistik på området. Det samma gäller för statistik uppdelad efter ålder eller nationell bakgrund.

### 6.3.2 Outsourcing på den svenska arbetsmarknaden

Flera studier pekar på att outsourcing var ett relativt marginellt fenomen under 1970- och 80-talen, men att det efter 1990 ökade betydligt i omfattning. Det gällde i synnerhet flytt av verksamheter till företag utomlands. Utvecklingen brukar tillskrivas samspelet mellan tre faktorer: teknologiska framsteg, en ökad press att minska produktionskostnaderna och institutionella förändringar som främjat handelsliberalisering. Under slutet av 1980- och början av 1990-talet skedde också outsourcing av många tjänster som tidigare hade utförts inom företagen. Till att börja med handlade det om kundservice och andra enklare tjänster, men gradvis har även mer avancerade aktiviteter som ingenjörstjänster och mjukvaruutveckling lagts ut på underleverantörer.<sup>14</sup> En möjlig förklaring till detta är att den tekniska utvecklingen har gjort en del kvalificerade tjänster rumsligt obundna så att dessa lättare kan läggas ut på externa företag. Det har gjorts gällande att de kvalificerade tjänsterna därmed till skillnad från många enklare tjänster kan outsourcas såväl inom som utanför Sveriges gränser.<sup>15</sup>

Det har vidare framhållits att de minskade kostnaderna för information och kommunikation och för att transportera produkter har underlättat för företag att i större utsträckning dela upp de värdeskapande aktiviteter de bedriver. De olika delarna i den s.k. värdekedjan kan t.ex. ske på olika platser – från utvecklandet av en

---

<sup>14</sup> Tillväxtanalys (2008), s. 28.

<sup>15</sup> Svensson (2010), s. 48 f.

produkt, som forskning och utveckling (FoU) och design, via tillverkning, till distribution, marknadsföring och stöd till den slutliga konsumenten. När verksamheten är uppdelad på olika länder brukar det talas om globala värdekedjor. För många företag sker ett flertal (och en växande andel) av dess värdeskapande aktiviteter utanför det egna företaget och/eller utanför landet där det huvudsakligen är lokaliserat.<sup>16</sup>

### Outsourcing och flytt av verksamhet utomlands

Förekomsten av flytt av verksamhet utomlands och följderna för jobb på den svenska arbetsmarknaden har undersökts på olika håll. Svenskt Näringsliv har undersökt perioden 1999–2004 och framhåller att det då försvann cirka 120 000 jobb som en direkt konsekvens av att produktionen flyttades från landet. Indirekta effekter, såsom minskad efterfrågan hos svenska underleverantörer, ledde till att ytterligare cirka 180 000 jobb försvann, varför det således försvann totalt cirka 60 000 jobb per år.<sup>17</sup>

En annan rapport på samma tema framhåller svårigheterna med att bedöma omfattningen av företagens omlokalisering och outsourcing. I rapporten visas bl.a. att olika mätmetoder ger olika resultat och enligt författarna finns det inte någon perfekt mätmetod. Som en jämförelse till Svenskt Näringslivs metod, som visar att 69 200 jobb försvann från Sverige till följd av flytt av produktion 2005, lyfts andra mätmetoder fram som pekar på att det samma år handlade om 2 000–4 000 jobb. Enligt rapporten kan olika metoder bidra till ökad förståelse och ge en indikation på omfattningens relativa storlek.<sup>18</sup>

Även SCB har gjort vissa undersökningar om svenska företags flytt av verksamhet till andra länder. Resultaten indikerar att flytt av verksamhet till andra länder har negativa konsekvenser för arbetsmarknaden i Sverige. Ungefär 6 200 jobb förlorades enligt undersökningen på grund av flytt av verksamhet 2009–2011. Det motsvarade ett av 250 jobb i näringslivet. Under den aktuella perioden hade 13 procent av företagen i den undersökta populationen flyttat verksamhet utomlands. De undersökta företagen bestod av företag med 100 anställda eller fler och fanns inom samtliga branscher

---

<sup>16</sup> SCB (2014b), s. 13 f.

<sup>17</sup> Svenskt Näringsliv (2005), s. 25 f.

<sup>18</sup> Mattila och Strandell (2006), s. 47 f. Se även Ekholm (2006) s. 21 f.

utom finansbranschen.<sup>19</sup> En annan studie av SCB för perioden 2002–2004 visade på en liknande omfattning av flytt av verksamhet och förlorade jobb.<sup>20</sup> En skillnad mellan de olika perioderna är att det 2002–2004 i stort sett bara var industriföretag som flyttade verksamhet medan det 2009–2011 var lika vanligt att företag inom bygg- och tjänstesektorn flyttade verksamhet utomlands.

I fråga om vilken typ av verksamhet som har flyttats gäller för både industrin och bygg- och tjänstesektorn att stödverksamhet flyttades utomlands i störst utsträckning 2009–2011. Det är ett tydligt skifte mot 2001–2006, då det var vanligare att kärnverksamhet flyttades utomlands. Utvecklingen kan möjligen förklaras av att kärnverksamhet till stor del redan har flyttats utomlands och att situationen gått över till en andra våg då även tjänster flyttas till andra länder. I den andra vågen har även den internationella kunskapsöverföringen tilltagit, vilket bl.a. visar sig genom att administrativa funktioner och ledningsfunktioner är den tjänsteverksamhet som flyttades utomlands i störst utsträckning 2009–2011. Det gäller både för industrin och för bygg- och tjänstesektorn. Även FoU-tjänster och tjänster inom informations- och kommunikationsteknik flyttades i relativt stor utsträckning.<sup>21</sup>

Från arbetstagarhåll har bl.a. Unionen på senare tid undersökt förekomsten av outsourcing på den svenska arbetsmarknaden. I sin branschbarometer<sup>22</sup> hösten 2013 ställde Unionen särskilt frågor om outsourcing. Av undersökningen framgick att 28,8 procent av företagen hade flyttat verksamhet under det senaste året. Tillverkning (38,2 procent) och it-support (23,5 procent) tillhörde de vanligaste verksamhetstyperna att flytta. Av företagen som hade flyttat verksamhet hade knappt 34 procent gjort det inom Sverige och nästan 80 procent till ett annat land. Siffrorna indikerar således att vissa företag hade flyttat verksamhet både inom och utom Sverige. I undersökningen ställdes även frågan om företagen planerade att flytta verksamhet under det kommande året. 21,3 procent svarade att det fanns sådana flyttplaner.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> SCB (2013).

<sup>20</sup> SCB (2006).

<sup>21</sup> SCB (2013).

<sup>22</sup> Branschbarometern bygger på information som rapporteras från Unionens fackklubbar, vilka representerar företag med sammanlagt fler än 450 000 anställda.

<sup>23</sup> Unionen (2013).

## Outsourcing och branscher

I en gemensam rapport framtagen av parterna inom industrin framhålls utvecklingen inom deras sektor. Enligt rapporten är det bl.a. fler indirekt än direkt sysselsatta i industrin. Vidare är 64 procent av de svenska leverantörerna till industrin i Sverige leverantörer av tjänster medan endast 36 procent levererar varor. Siffrorna visar även att tjänsteinnehållet i industrin är omfattande och att industrin och industrins leverantörers produktion innehåller tjänster i en större omfattning än tidigare. Överlag har det skett en specialisering inom industrin över tid vilket har fört med sig att produktionsprocessen har blivit mer uppdelad och sker i olika steg och ofta i olika länder. I statistiken kan denna strukturomvandling ses bl.a. genom en ökad andel inköp av varor och tjänster i förhållande till produktionsvärdet. Tjänster som tidigare utfördes internt i företagen (och då dök upp i statistiken som förädlingsvärde i dessa företag) köps nu i större utsträckning in från antingen koncerninterna eller externa företag. I rapporten konstateras vidare att behov av större flexibilitet bl.a. har bidragit till att utnyttjandet av enmanskonsulter och olika typer av uppdragstagare har ökat. Utvecklingen mot fler underleverantörer och/eller uppdragstagare anses också vara en viktig förklaring till den snabba ökningen av antalet jobb i små- och soloföretag som ägt rum under det senaste decenniet. Enligt rapporten fokuserar företagen i allt högre grad på sin kärnverksamhet, och köper in kompletterande resurser och kapacitet.<sup>24</sup>

Outsourcing av producenttjänster inom industrin har uppmärksamats även från forskarhåll. I det sammanhanget har det framhållits att industrins outsourcing av producenttjänster ligger bakom en stor del av den privata tjänstesektorns tillväxt de senaste decennierna.<sup>25</sup>

I det föregående har relativt stort fokus lagts på utvecklingen inom industrin och dess tjänsteleverantörer. Outsourcing är dock en företeelse som inte är begränsad till vissa branscher eller samhällssektorer utan är spridd över hela arbetsmarknaden. Statskontoret har t.ex. i en studie undersökt outsourcing av statlig kärnverksamhet.<sup>26</sup> I studien konstateras att outsourcing inom det offentliga omsätter

---

<sup>24</sup> Almega, IF Metall, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen och Unionen (2015).

<sup>25</sup> Se t.ex. Svensson (2010).

<sup>26</sup> Statskontoret (2015b).

betydande summor. Konkurrensverket har t.ex. beräknat de offentliga upphandlingspliktiga inköpen 2012 till 625 miljarder kronor.<sup>27</sup> En del av denna summa utgörs av outsourcing av statlig kärnverksamhet. I sin studie granskade Statskontoret åtta myndigheter – Trafikverket, Fortifikationsverket, Trafikanalys, Tillväxtanalys, Skolverket, Socialstyrelsen, Kriminalvården och Arbetsförmedlingen – och konstaterar att samtliga dessa har outsourcat en ansevärd del av sin kärnverksamhet.

Ekonomiföretaget Visma Services utför sedan några år tillbaka en outsourcingbarometer<sup>28</sup> inriktad på verksamheten hos små och medelstora företag samt kommuner. Av undersökningen som genomfördes 2014 framgår att 32 procent av företagen och 30 procent av kommunerna lägger ut delar av sin administration på externa aktörer. Motsvarande siffror för 2012 var 30 procent för företagen och 29 procent för kommunerna. När det gäller vilken typ av verksamhet som outsourcas ser det enligt Vismas undersökning ut på följande sätt 2014.

#### **Kommuner**

1. Lönehantering 40 %
2. It 28 %
3. Rekrytering 16 %
3. Telefonväxel 16 %
5. Juridik 8 %

#### **Företag**

1. Lönehantering 49 %
2. It 40 %
3. Bokföring 35 %
4. Rekrytering 20 %
4. Telefonväxel 20 %

*Källa: Visma (2014).*

Att it-tjänster är något som outsourcas i stor utsträckning framgår även av SCB:s årliga undersökning av företagens utgifter för it. Undersökningen för 2014 visar bl.a. att en trend är att företag i något större utsträckning än tidigare köper sina it-tjänster externt från bolag utanför koncernen. Undersökningens resultat visar att andelen externa it-tjänster 2014 hade ökat jämfört med 2006 från cirka två tredjedelar till nära tre fjärdedelar. År 2015 skedde dock

<sup>27</sup> Konkurrensverket och Upphandlingsmyndigheten (2015). Se t.ex. forskningsrapporten Konkurrensverket (2015) för en alternativ beräkning, där bl.a. svårigheten i att beräkna omfattningen av de offentliga inköpen tas upp.

<sup>28</sup> Visma (2014). Outsourcingbarometern bygger på en enkät som genomförs bland små och medelstora företag samt kommuner i Sverige. Enkäten 2014 besvarades av 801 företag och 88 kommuner.



en liten minskning i andelen externa it-tjänster. Under både 2014 och 2015 köpte företagen it-tjänster för över 50 miljarder kronor.<sup>29</sup>

### Andra former av outsourcing

En annan utveckling som har uppmärksammats på den svenska arbetsmarknaden är att det verkar ha blivit vanligare att bemanningsföretag utöver att hyra ut personal också ägnar sig åt entreprenadverksamhet, eller med andra ord outsourcing. I sådana fall kan det ibland vara svårt att avgöra var gränsen går mellan entreprenad och bemanning. Vidare är det komplicerat att hålla isär företetserna i SCB:s statistik på grund av hur statistiken är utformad.<sup>30</sup> I linje med detta har även Teknikföretagen noterat att gränsen mellan bemanningsföretag och konsultbolag inte är knivskarp och att det över tid har blivit allt svårare att definiera vad som är vad. Teknikföretag på den svenska arbetsmarknaden skiljer dessutom i minskande utsträckning på inhyrning från konsult- respektive bemanningsföretag och kallar ofta även inhyrd produktionspersonal för konsulter.<sup>31</sup>

Vid samtal med utredningens referensgrupp har det vidare framkommit att det på den svenska arbetsmarknaden förekommer att företag lägger ut tjänster på entreprenad men samtidigt behåller arbetsledningen i någon utsträckning. I dessa samtal har det framhållits att även denna företeelse, som kan beskrivas som en särskild typ av outsourcing i gränslandet mellan uthyrning och entreprenad, är en trend på den svenska arbetsmarknaden.

En ytterligare form av outsourcing kan bestå i att via digitala plattformar organisera arbetsuppgifter till en stor grupp potentiella utförare. Denna företeelse behandlas utförligt i kapitel 11.

---

<sup>29</sup> SCB (2015a) och (2016b).

<sup>30</sup> Se t.ex. Petersson (2013), s. 11 f. och 24 f.

<sup>31</sup> Teknikföretagen (2015), s. 10.

### 6.3.3 Samtal med arbetsmarknadens parter

Av de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har en klar majoritet berättat att outsourcing förekommer i någon form i deras respektive branscher. Exempel på områden där det upplevs som vanligt förekommande är byggbranschen, städbranschen, skogsarbete och inom industrin. Ett annat område som har lyfts fram är journalistisk verksamhet, där t.ex. redigering har outsourcats utomlands för att sänka kostnader. En rapport om outsourcing har också tagits fram på uppdrag av Svenska Journalistförbundet.<sup>32</sup> Outsourcing förekommer enligt organisationerna både i form av att delar av kärnverksamheten läggs ut på entreprenad och att olika typer av stödtjänster, såsom städ eller administration, köps in från externa aktörer. Vissa arbetstagarorganisationer har framhållit att outsourcing i vissa fall möjligtvis sker genom anlitan av s.k. falska egenföretagare (se avsnitt 6.4).

Även majoriteten av de arbetsgivarorganisationer som utredningen har träffat har framhållit att outsourcing förekommer på stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Några exempel på områden som särskilt har framhållits är byggbranschen och detaljhandeln. Det är inte ovanligt att företag i någon utsträckning ersätter en del av sina anställda genom att outsourca delar av sin verksamhet och lägga ut den på entreprenad. I det sammanhanget har det påpekats att det klassiska förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar ersätts med något annat när stora delar av verksamheter blir outsourcade.

Vid utredningens samtal med arbetsmarknadens parter har det således framkommit en relativt enig bild av att outsourcing är en företeelse som har varit spridd på den svenska arbetsmarknaden under en längre tid. Utvecklingen har gått mot att kärnan i företagen blir allt mindre i takt med att företagen lägger ut delar av sin verksamhet på entreprenad och köper in vissa tjänster som tidigare låg inom företagen. Både på arbetstagar- och arbetsgivar sidan har det framhållits att en följd av utvecklingen är att det på vissa arbetsplatser i dag är fler aktörer verksamma samtidigt än vad som var fallet tidigare. Det har också framhållits att det ur arbetsmiljösynpunkt är viktigt att se till att samordningen inte brister.

---

<sup>32</sup> Werne (2016). Se även SOU 2014:55, t.ex. s. 206 f. och 226 f. för en utökad bild av hur Svenska Journalistförbundet och Medieföretagen uppfattar arbetsförhållandena i mediebranschen.

## 6.4 Egenföretagare och falska egenföretagare

### 6.4.1 Inledning

I det föregående har det bl.a. påpekats att det på den svenska arbetsmarknaden över tid finns ett övergripande mönster med att allt fler är verksamma inom små och medelstora företag. Utredningen går i detta avsnitt vidare med att undersöka de allra minsta enheterna i denna utveckling – egenföretagarna. Ibland används även benämningen soloföretag för att beskriva företag utan någon utomstående anställd. Den här typen av företag utgör majoriteten av alla företag i Sverige och undersöks i det följande. I detta avsnitt undersöker utredningen även företeelsen med s.k. falska egenföretagare som nämns i utredningens direktiv.

### 6.4.2 Egenföretagare/soloföretagare

När det gäller omfattningen av egenföretagare på den svenska arbetsmarknaden går det av statistik från SCB att se en tydlig trend över tid. Med utgångspunkt i statistik över antalet företag framgår att företag utan anställda har ökat markant i både antal och andel. Av statistik från SCB:s företagsdatabas framgår följande.

**Tabell 6.3** Antal företag 1993 och 2016

| År   | 1993                | 2016                |
|--|---------------------|---------------------|
| Företag  | 493 070             | 1 200 106           |
| Företag utan anställda                                 | 310 315<br>(62,9 %) | 884 218<br>(73,7 %) |
| <i>Ej jord-/skogsbruk, fiske och okänd näringsgren</i> |                     |                     |
| Företag  | 391 029             | 942 806             |
| Företag utan anställda                                 | 220 056<br>(56,3 %) | 638 933<br>(67,8 %) |

Förutom mindre minskningar 1998–1999 och 2012–2013 har antalet företag vuxit varje år under perioden 1993–2016. Särskilt stora var ökningarna 1996–1997 och 2010–2011, beroende på bl.a. förändrade regler för att vara registrerad i momsregistret respektive ändrade aktiveringsregler hos SCB. Andelen företag utan anställda av

det totala antalet företag har under 1993–2016 ökat från 62,9 procent till 73,7 procent. För att ge en mer rättvisande bild av antalet företag med aktiva egenföretagare exkluderas ibland företag som driver verksamhet inom jord- och skogsbruk eller fiske, eller som verkar inom okänd näringsgren. När detta görs visar statistiken att antalet företag utan anställda utgjorde 56,3 procent av det totala antalet företag 1993. År 2016 hade andelen ökat till 67,8 procent.

Ett annat sätt att undersöka utvecklingen för egenföretagare är att utgå från arbetsmarknadsstatistik och inom vilka grupper förvärvsarbetande klassificeras. Av SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik framgår att egenföretagare, i det här fallet personer med enskild firma och handels- och kommanditbolagsägare, vuxit från 181 015 personer 1993 till 299 205 personer 2015. Det är fler män (190 531) än kvinnor (108 674) som är egenföretagare. Ökningen har dock varit klart större bland kvinnor (cirka 99 procent) än bland män (cirka 50 procent) under 1993–2015. Vidare har ökningen sett till åldersgrupper varit tydligast i de övre åldersgrupperna med den kraftigaste ökningen i gruppen 65+ år. Ökningen kan i det fallet till stor del förklaras av metodförändringar i statistiken från 2011 som särskilt påverkar personer som är 65 år och äldre genom att fler i den gruppen klassificeras som egna företagare. Vidare har fåmansaktiebolagsdelägare som har sin huvudsysselsättning i det egna företaget vuxit från 119 469 till 179 452 personer under 1993–2015. I den gruppen har ökningen både sett till antal och andel varit större för män än för kvinnor. Vidare har ökningarna för denna typ av egenföretagare sett till andel varit störst i åldersgrupperna från 55 år och uppåt.

En möjlig förklaring till ökningen av egenföretagare på den svenska arbetsmarknaden kan vara en förändring av näringsbegreppet i 13 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229) som trädde i kraft 2009. Enligt ett nytt andra stycke ska det vid bedömningen av om en uppdragstagares verksamhet bedrivs självständigt särskilt beaktas vad som avtalats med uppdragsgivaren, i vilken omfattning uppdragstagaren är beroende av uppdragsgivaren och i vilken omfattning uppdragstagaren är inordnad i dennes verksamhet. I förarbetena till bestämmelsen anförde den dåvarande regeringen att det måste bli enklare att starta näringsverksamhet och få F-skatt, bl.a. för dem som har en eller ett fåtal uppdragsgivare. Det noterades vidare att kritik hade riktats mot att F-skattesystemet utgör en försvarande

faktor för dem som vill starta företag genom kravet på flera uppdragsgivare som ofta ställs för att en verksamhet ska bedömas som näringsverksamhet.<sup>33</sup> Lagrådet anmärkte att förändringen snarare var en kodifiering av gällande rättspraxis och att det därför kunde ifrågasättas om förslaget skulle få avsedd effekt. Regeringen stod dock fast vid sin uppfattning att ett förtydligande av lagtexten sannolikt skulle leda till att fler skulle kunna få sin verksamhet bedömd som näringsverksamhet enligt inkomstskattelagens regler.<sup>34</sup>

Skatteverket fick 2013 av regeringen i uppdrag att utvärdera effekterna av den ändrade ordalydelsen av 13 kap. 1 § inkomstskattelagen. I uppdraget ingick även att utvärdera de nya reglernas effekter på bl.a. arbetstagarens ställning. Skatteverket skulle i det sammanhanget bl.a. inhämta kunskaper och erfarenheter från Arbetsmiljöverket.

I rapporteringen av uppdraget slogs fast att Skatteverket redan flera år tidigare hade börjat tillämpa bestämmelserna i mindre restriktiv riktning och att lagändringen i sig inte medförde någon större förändring av näringsbegreppet. I rapporten konstaterades även att effekterna för arbetstagarnas ställning var små. Lagändringen ansågs t.ex. inte ha haft någon direkt effekt för Arbetsmiljöverkets möjligheter att utöva tillsyn i enlighet med AML. Arbetsmiljöverket framförde dock i sammanhanget att en förskjutning mot fler egenföretagare på arbetsmarknaden behöver kompenseras genom att regler till skydd för yrkesverksamma i största möjliga utsträckning görs tillämpliga på alla som arbetar, oavsett anställningsform eller verksamhetsform. I linje med det noterade även Skatteverket att det i utvärderingen framkommit en samstämmig bild av att det finns en tendens inom näringslivet och på arbetsmarknaden som innebär att företag i högre grad ger uppdrag till personer med F-skatt i stället för att låta anställda utföra arbetet.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Prop. 2008/09:62, s. 7 f.

<sup>34</sup> Prop. 2008/09:62, s. 32 f.

<sup>35</sup> Skatteverket (2013), s. 2 f. och bilaga 2.

### 6.4.3 Falska egenföretagare

Som nämnts ovan lyfts s.k. falska egenföretagare fram i utredningens direktiv som något som förekommer på den svenska arbetsmarknaden. I direktiven beskrivs det som personer som utger sig för att vara egenföretagare men som egentligen borde betraktas som anställda. Företeelsen har uppmärksammats på olika håll och det har noterats att det såväl på den svenska som på den europeiska arbetsmarknaden verkar förekomma huvudmän som kräver att den arbetspresterande parten driver egen verksamhet för att ett samarbete ska bli av, samtidigt som arbetsuppgifterna i princip är identiska med dem som anställda utför. Situationen kan även vara sådan att den arbetspresterande parten ekonomiskt är helt eller i vart fall nästan helt beroende av en enda huvudman för sin inkomst. Ofta är skyddet för dessa egenföretagare begränsat i arbets- eller socialförsäkringsrätten. Utifrån dessa utgångspunkter används ibland just begreppet falska egenföretagare för att beskriva företeelsen.<sup>36</sup> Från annat håll har företeelsen beskrivits som dolda anställningar.<sup>37</sup>

På EU-nivå har frågan om falska egenföretagare bl.a. varit aktuell inom ramen för diskussioner om s.k. odeklarerat arbete. I ett beslut om att inrätta ett forum på området har Europaparlamentet och rådet förklarat att ”det är fråga om falskt egenföretagande när en person deklarerar som egenföretagare men i själva verket uppfyller villkor som är typiska för ett anställningsförhållande, i syfte att undvika vissa rättsliga skyldigheter eller skyldigheter att betala skatter och avgifter”.<sup>38</sup> Även Eurofound har på EU-nivå undersökt situationer där personer anlitas under viss benämning, t.ex. egenföretagare, men snarare uppfyller villkoren för en annan kategori, t.ex. arbetstagare. Enligt en forskningsrapport är företeelsen särskilt framträdande hos egenföretagare och frilansarbetare, där 23 av 29 undersökta länder (EU:s medlemsländer och Norge) upplevde en tydlig påverkan.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Ds 2002:56, s. 89. Se även SOU 2003:21, s. 42 och Ds 2003:27, s. 72.

<sup>37</sup> Thörnquist (2013), s. 37.

<sup>38</sup> Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2016/344 av den 9 mars 2016 om inrättande av ett europeiskt forum för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete, beaktandeskäl 8.

<sup>39</sup> Eurofound (2016), där det övergripande engelska begreppet ”fraudulent contracting of work” används.

En möjlig anledning till att vissa huvudmän vill anlita någon som egenföretagare i anställningsliknande situationer kan vara för att slippa tillämpa vissa regelverk. När det gäller en egenföretagares skydd enligt arbetstids- och arbetsmiljöreglerna gäller nämligen inte arbetstidslagen. För vissa chaufförer gäller dock lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete (vägarbetstidslagen), och AML gäller endast i begränsade delar.<sup>40</sup>

Som en del av Skatteverkets ovannämnda undersökning om ändringar i inkomstskattelagen intervjuade myndigheten ett antal handläggare. Några handläggare förklarade att det har blivit vanligare med ansökningar från personer som inte ser sig själva som företagare, men som uppger att det är ett krav från uppdragsgivaren att inneha en F-skattsedel för att det över huvud taget ska bli aktuellt att få uppdraget. Sådana ansökningar förekommer enligt undersökningen ofta i transport-, bygg- och städbranscherna. Detta slags ansökningar kan även komma från personer som arbetar som förare av entreprenadmaskiner. Även Arbetsförmedlingen, som i likhet med Arbetsmiljöverket lämnade upplysningar, hade iakttagit att potentiella arbetsgivare uppmanade arbetssökande att skaffa F-skattsedel.<sup>41</sup>

Ett förslag som har lyfts fram för att möta problem som kan följa med falska egenföretagare är den s.k. holländska modellen. Som namnet avslöjar härstammar modellen från Holland och den är framtagen för att möta upplevda problem inom åkerinäringen. Kortfattat går modellen ut på att de som arbetar inom åkerinäringen ska vara anställda i det företag som utför transporten. Modellen har även varit föremål för debatt i Sverige<sup>42</sup> och som ett led i det fick Transportstyrelsen i maj 2013 i uppdrag att redovisa fördjupade analyser om regelefterlevnaden inom yrkestrafiken på väg.

I en delrapport från Transportstyrelsen diskuterades och avfärdades den holländska modellen när det gäller (lagliga) cabotage-transporter.<sup>43</sup> Samtidigt konstaterades att när det gäller olaga cabotage och olaga yrkesmässig trafik, dvs. då det kan anses röra sig om ett utländskt transportföretag som är i det närmaste etablerat i Sverige

---

<sup>40</sup> Se vidare kapitel 4, där bl.a. arbetstagarbegreppet behandlas.

<sup>41</sup> Skatteverket (2013), s. 10 och 20.

<sup>42</sup> Se t.ex. bet. 2012/13:TU16, s. 12 f. och 2013/14:TU14, s. 31 f. samt prop. 2013/14:234, s. 23.

<sup>43</sup> Med cabotage-transport avses yrkesmässig tillfällig inrikes godstransport, jfr artikel 2.6 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1072/2009 av den 21 oktober 2009 om gemensamma regler för tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg (omarbetning).

och här driver sin verksamhet, skulle frågan kunna aktualiseras i samband med situationer med s.k. falska egenföretagare och andra mer anställningslika omständigheter. I delrapporten behandlades även rättsfallet AD 2013 nr 92 (se nedan) och ifrågasattes om det finns behov av en reglering liknande den holländska. Transportstyrelsen menade att det tvingande arbetstagarbegreppet i svensk rätt tillförsäkrar förare de villkor som de skulle få genom ett anställningsavtal. I rapporten ifrågasattes även om det är möjligt och ens eftersträvansvärt att reglera ett specifikt yrkesområde.<sup>44</sup>

När frågan några månader senare togs upp i en proposition anslöt sig regeringen till Transportstyrelsens bedömning. Regeringen anförde även att det på den svenska arbetsmarknaden vore främmande att förbjuda uppdragstagare i en viss bransch. Det vore dessutom ett ingrepp i det fria företagandet.<sup>45</sup>

### Falska egenföretagare i praxis

För att få en bild av vilka situationer som kan rymmas inom begreppet falska egenföretagare kan det vara lämpligt att undersöka hur företeelsen har behandlats av olika domstolar.

På EU-nivå dök själva begreppet falska egenföretagare upp för 20 år sedan, dock utan att det definierades.<sup>46</sup> Därefter har det gjorts försök att definiera begreppet. Begreppet har bl.a. förekommit i EU-domstolens praxis. I ett mål från 2008 definierade en part falska egenföretagare som bolagsmän som på ett atypiskt sätt befinner sig i en situation som liknar situationen för en löntagare. Domstolen återgav begreppet falska egenföretagare som sådant, men utan att återge partens definition.<sup>47</sup> I ett annat mål fyra år senare definierade en part falska egenföretagare som sådana som egentligen är arbetstagare men missbrukar ställningen som egenföretagare. Även här återgav domstolen begreppet falska egenföretagare som sådant, men inte partens definition.<sup>48</sup> År 2014 definierade dock EU-domstolen falska egenföretagare som tjänsteleverantörer som befinner sig i en

---

<sup>44</sup> Transportstyrelsen (2014), s. 61 f.

<sup>45</sup> Prop. 2013/14:234, s. 23.

<sup>46</sup> Ekonomiska och sociala kommittén (1996), punkt 2.8.

<sup>47</sup> EU-domstolens dom den 22 december 2008 (mål nr C-161/07), punkterna 21 och 37.

<sup>48</sup> EU-domstolens dom den 19 december 2012 (mål nr C-577/10), punkterna 15 och 45.



situation som är jämförbar med den som arbetstagare befinner sig i. Domstolen uttalade vidare bl.a. att den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande.<sup>49</sup>

På det nationella planet kan utredningen konstatera att falska egenföretagare inte kan anses vara något vedertaget begrepp i Sverige. Begreppet återfinns i ett par propositioner på transportområdet från 2012<sup>50</sup> och 2014<sup>51</sup> och i relation till ett par tillkännagivanden från riksdagens trafikutskott från riksmötena 2012/13<sup>52</sup> och 2013/14<sup>53</sup>. Begreppet ges dock inte någon tydlig definition i dessa sammanhang.

Åkerinäringen är ett område som ofta lyfts fram vid diskussioner om falska egenföretagare. Det är även den bransch inom vilken rättsfallet AD 2013 nr 92 utspelar sig. Domstolen nämner visserligen inte uttryckligen begreppet falska egenföretagare men berör förhållanden av intresse för sakfrågan. Målet handlar om åkeriet A som hade anlitat chaufförer genom företaget Z, som i sin tur hade slutit avtal med de enskilda chaufförerna där de kallades uppdragsstagare. Svenska Transportarbetareförbundet, som menade att konstruktionen var till för att kringgå kollektivavtalet och för att dumpa lönerna, stämde åkeriet till Arbetsdomstolen för kollektivavtalsbrott. Målet gällde en enskild chaufför som trodde att han hade blivit anställd men som fick registrera en firma i Polen för att kunna få ut sin lön. Tvisten gällde om han hade varit arbetstagare hos åkeriet A och om åkeriet i så fall hade brutit mot Transportavtalet genom att inte tillämpa avtalet på chauffören. Arbetsdomstolen fastslog att under de tre månader chauffören arbetade för åkeriet ställde han bara sin arbetskraft till förfogande. Han arbetade också för åkeriets räkning på det sätt som är vanligt i ett anställningsförhållande i branschen. Att han efter några veckor registrerade en firma i Polen och träffade ett uppdragsavtal med företaget Z ändrade enligt Arbetsdomstolen inte något. Att företagen Z och A hade samma ägare och att chauffören bara körde åkeriets bilar var några av de saker som

---

<sup>49</sup> EU-domstolens dom den 4 december 2014 (mål nr C-413/13), punkterna 31 och 35.

<sup>50</sup> Prop. 2011/12:69, s. 13.

<sup>51</sup> Prop. 2013/14:234, s. 22 f.

<sup>52</sup> Bet. 2012/13:TU16.

<sup>53</sup> Bet. 2013/14:TU14.

Arbetsdomstolen menade talade för att han var arbetstagare hos åkeriet. Företaget Z hade som enda uppgift att förmedla ersättningen från åkeriet till chauffören. Arbetsdomstolen ansåg att den konstruktionen inte kunde leda till att åkeriet skulle kunna komma undan det tvingande arbetstagarbegreppet. Efter en bedömning i det enskilda fallet kom Arbetsdomstolen således fram till att chauffören skulle ha ansetts som arbetstagare hos åkeriet även om han efter det att han uppmanades att registrera sin firma skulle ha skrivit på ett uppdragsavtal med åkeriet och därefter fakturerat åkeriet för utfört arbete. Åkeriet dömdes att betala skadestånd för kollektivavtalsbrott.

#### 6.4.4 Frivilligt och ofrivilligt företagande

När det gäller framväxten av olika typer av egenföretagare finns det vidare skäl att framhålla skillnaden mellan frivilligt respektive ofrivilligt företagande. En bra utgångspunkt är entreprenörskapsforskningen, där man skiljer mellan möjlighets- och nödvändighetsbaserat företagande. Om en person startar ett företag i huvudsyfte att utveckla en affärsidé är företagandet möjlighetsbaserat. Om företaget i stället startas i brist på andra försörjningsalternativ är företagandet däremot nödvändighetsbaserat.<sup>54</sup>

Entreprenörskapsforum har inom ramen för Global Entrepreneurship Monitor undersökt skälen bakom företagandet i Sverige. Det nödvändighetsbaserade företagandet definieras i sammanhanget som andel av dem som är involverade i TEA (total entreprenöriell aktivitet i tidiga stadier)<sup>55</sup> och som är engagerade i företagande på grund av att de saknar annan sysselsättning. Det möjlighetsbaserade företagandet definierar Entreprenörskapsforum som andel av dem som är involverade i TEA och som anser sig drivna av en identifierad affärsmöjlighet och inte på grund av att de inte har något annat arbete. Av undersökningen framgår att det nödvändighetsbaserade företagandet som andel av TEA under perioden 2001–2015 har varierat mellan 6 och 17 procent. År 2015 stod det nödvändighets-

---

<sup>54</sup> Se t.ex. Global Entrepreneurship Monitor (2001), s. 4.

<sup>55</sup> Andel i åldersgruppen 18–64 år som antingen driver ett företag i vardande (dvs. ett företag som ännu inte har betalat ut löner eller annan ersättning till ägarna i mer än tre månader) eller ett nytt företag (dvs. ett företag som har betalat löner eller andra ersättningar till ägaren under mer än tre månader, men inte mer än 3,5 år).

baserade företagandet för 9 procent. Det möjlighetsbaserade företagandet som andel av TEA har under perioden 2001–2015 varierat mellan 77 och 91 procent. År 2015 uppgick det möjlighetsbaserade företagandet till 77 procent.<sup>56</sup>

En tidigare undersökning på samma tema gjordes av SCB inom ramen för ett projekt på EU-nivå 2005–2006. Undersökningen avsåg företag som hade startat 2002 och som hade överlevt fram till 2005. Av såväl kvinnor som män uppgav 19 procent att ett starkt motiv till att starta företag var att undvika arbetslöshet.<sup>57</sup>

#### 6.4.5 Samtal med arbetsmarknadens parter m.fl.

Vid samtalen med företrädare för de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har det framkommit att vissa företrädare har erfarenhet av falska egenföretagare inom sina respektive branscher. Till de branscher som har framhållits hör byggbranschen, transportbranschen och journalistbranschen. Samtidigt har flera företrädare uppgett att falska egenföretagare i princip inte är en företeelse som förekommer inom deras respektive branscher. Vidare har det poängterats att det är viktigt att skilja mellan frivilligt respektive ofrivilligt företagande och i sin tur mellan falska och ofrivilliga egenföretagare. I några av de möten som utredningen har haft med arbetstagarorganisationerna har frågan inte varit uppe för diskussion eftersom det har varit fråga om branscher där falska egenföretagare typiskt sett inte förekommer.

Omkring hälften av de arbetsgivarorganisationer som utredningen har träffat har uppgett att falska egenföretagare är något som förekommer i marginell utsträckning inom deras respektive branscher. En av arbetsgivarorganisationerna har särskilt framhållit att dagens ordning med ett dynamiskt arbetstagarbegrepp, som saknar tydlig lagreglering, är en bra ordning för att avgöra om någon är en falsk egenföretagare i ordets rätta bemärkelse. Vid flera av utredningens möten med företrädare för arbetsgivarorganisationerna har frågan

---

<sup>56</sup> Entreprenörskapsforum (2016), s. 2 och 25 f. Nödvändighets- och möjlighetsbaserat företagande summerar inte till 100 procent på grund av att en del svar inte kan kategoriseras som något av dessa alternativ. Den andelen har i Sverige ökat under senare år.

<sup>57</sup> SCB (2008), s. 60.

inte varit uppe för diskussion eftersom det har varit fråga om branscher där falska egenföretagare typiskt sett inte förekommer.

Organisationen Företagarna har vid möte med utredningen uppgett att organisationen växer inom två sektorer, dels unga företagare som väljer att inte anställa trots att de har potential för det, dels soloföretagare som i vart fall initialt kan kallas ofrivilliga företagare. Detta eftersom de upplever sig inte ha något val. Vidare kan det vara så att personer som i ett inledningsskede har upplevt sitt företagande som ofrivilligt efter ett tag ändrar uppfattning.

#### **6.4.6 Slutsatser om egenföretagare och falska egenföretagare**

Utredningen kan konstatera att gruppen egenföretagare under de senaste decennierna har ökat i antal på den svenska arbetsmarknaden. Det finns stöd för att en majoritet av dessa personer är egenföretagare för att de själva vill vara sysselsatta på detta sätt. Samtidigt finns det stöd för att en del av företagandet sker av nödvändighet i brist på andra sätt att försörja sig. Det är förknippat med stora svårigheter att försöka uttala sig med någon precision om hur stor omfattningen av falska egenföretagare är och om det är en företeelse som ökar eller minskar. Det förs inte någon statistik på området och det får anses ligga i sakens natur att en sådan statistik skulle vara mycket svår att ta fram. Detta eftersom bedömningen av en eventuell "falskhet" får ske från fall till fall och i slutändan är det en sak för domstol att avgöra.

Utredningen konstaterar att falska egenföretagare i vart fall är en företeelse som i någon utsträckning verkar förekomma på den svenska arbetsmarknaden och som har varit föremål för en hel del uppmärksamhet från olika håll. Vissa förhållanden talar även för att ett antagande om att de falska egenföretagarna har vuxit i antal inte är orimligt. I det föregående har det t.ex. framkommit att potentiella arbetsgivare uppmanar arbetssökande att skaffa F-skattsedel och att det av vissa uppfattas som att det har blivit vanligare med ansökningar om F-skattsedel från personer som inte ser sig själva som företagare. Till det kommer att det har skett en ökning av egenföretagare på den svenska arbetsmarknaden överlag. På en arbetsmarknad där gruppen egenföretagare genomgående ökar finns det möjligen även ett större utrymme för gruppen falska egenföretagare att växa.

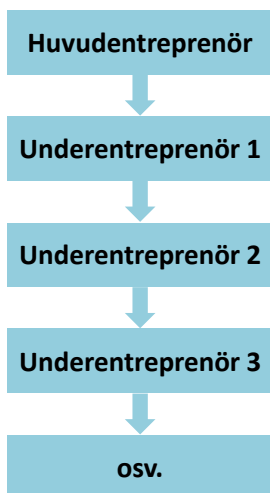
Utredningen övergår nu till att undersöka en annan företeelse där både egenföretagare och falska egenföretagare kan tänkas vara delaktiga, nämligen entreprenörskedjor. I en statlig utredning som bl.a. berör s.k. entreprenörsansvar har Arbetsmiljöverket framhållit att det under vissa förutsättningar finns ökad risk för just falska egenföretagare om entreprenörsansvar införs.<sup>58</sup>

## 6.5 Långa entreprenörskedjor

### 6.5.1 Entreprenörskedjor på den svenska arbetsmarknaden

Utöver de trender som redan har lyfts fram i detta kapitel nämns i utredningens direktiv även att det i vissa branscher har blivit vanligt med långa underentreprenörskedjor. Med underentreprenörskedjor eller entreprenörskedjor ska enligt utredningens uppfattning förstås situationen när en entreprenör som har fått ett uppdrag (huvudentreprenör) anlitar en annan entreprenör (underentreprenör) för att utföra hela eller delar av uppdraget och där denne i sin tur anlitar ytterligare en underentreprenör osv. Annorlunda uttryckt är det alltså fråga om situationen där entreprenörer i vertikala led anlitar andra entreprenörer.

Figur 6.1 Exempel på entreprenörskedja



<sup>58</sup> SOU 2015:38, s. 172 f.

Frågan om entreprenörskedjor och dess förekomst på den svenska arbetsmarknaden har tidigare uppmärksammats av bl.a. Arbetsmiljöverket. I en rapport från 2012 skriver Arbetsmiljöverket bl.a. att det inom exempelvis bygg- och konstruktionsbranscherna inte är ovanligt med långa kedjor av underentreprenörer. Vidare anges att en eller flera av underentreprenörerna ofta är utländska företag med utländsk arbetskraft. I dessa fall menar Arbetsmiljöverket att det finns stor risk för att arbetsmiljöansvaret tunnans ut och blir otydligare ju längre ned i kedjan man kommer.<sup>59</sup>

I en senare rapport från Arbetsmiljöverket har myndigheten framhållit att underentreprenörerna i många fall saknar inflytande över viktiga delar av arbetets planering och över förutsättningarna för att arbetet ska kunna utföras på ett säkert sätt. I fråga om byggbranschen framhålls att de stora aktörerna i allt högre grad anlitar mindre företag i projekten. Enligt Arbetsmiljöverket har entreprenörföretag med få anställda ofta inte den kompetens som krävs för att utföra arbetet säkert. Vidare framhålls att tidspressen och konkurrensen kan vara stor och att det finns risk att det kan brista i projekterings- och samordningsansvar. Till det kommer att upphandlingsansvariga ofta ställer otydliga krav på underentreprenörerna.<sup>60</sup>

Att förekomsten av långa entreprenörskedjor är kopplad till vissa särskilda branscher har även framhållits inom forskningen, och då framför allt att det är inom bygg- och transportbranschen som förekomsten visar sig.<sup>61</sup>

När det gäller just byggbranschen har en arbetsgivare enligt punkt 4.1 i bilaga D till Byggavtalet vissa kontrollåtaganden gentemot underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas. År 2014 kompletterades punkt 4.1 på så sätt att arbetsgivaren ska kontrollera att det hos underentreprenören eller bemanningsföretaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning. Vid samma tidpunkt utökades punkt 6 i bilaga D väsentligt. Av punkt 6 framgår nu bl.a. att om en underentreprenör i sin tur anlitar en underentreprenör, ska denne rapportera detta till sin beställare. Alla rapporter ska till slut hamna hos huvudentreprenören som sedan ska upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne har anlitat

---

<sup>59</sup> Arbetsmiljöverket (2012), s. 13.

<sup>60</sup> Arbetsmiljöverket (2014), s. 2 f.

<sup>61</sup> Se t.ex. Thörnquist (2015), s. 419, 424 och 428.

på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur har anlitat. Byggnads Region har efter begäran rätt att få ta del av denna s.k. underentreprenörslista. Om en arbetsgivare (underentreprenör) inte har kollektivavtal för det aktuella arbetet, vägrar att förhandla eller brister i sin skyldighet att hålla granskningsunderlaget tillgängligt på det sätt som krävs för att kunna bedöma om en arbetstagare fått korrekt lön eller ersättning, kan Byggnads Region begära hos huvudentreprenören att tvisten ska bli föremål för utredning och överläggningar. Huvudentreprenören och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ska aktivt medverka till att berörd arbetsgivare vidtar rättelse. Om tvisten inte kan lösas, och den berör en arbetsplats där ett medlemsföretag i Sveriges Bygginstrumentindustrier är huvudentreprenör, kan Byggnads påkalla att tvisten ska prövas av en särskild ordning och reda-nämnd (den s.k. OR-nämnden).

Liknande bestämmelser om entreprenörskedjor och huvudentreprenörens ansvar finns även i Plåt- och ventilationsavtalet, Teknikinstallationsavtalet och Entreprenadmaskinavtalet. Byggnads är part även till dessa kollektivavtal. Vidare innehåller bl.a. Maskinföraravtalet, Torvavtalet och Väg- och banavtalet bestämmelser på samma område, dock utan den särskilda ordningen med OR-nämnden.

I fråga om byggbranschen finns det också skäl att nämna att det från och med 2016 finns krav på att det ska finnas s.k. personalliggare. Syftet är att motverka förekomsten av svartarbete och att främja en sundare konkurrens. Bestämmelserna, som infördes i skatteförfarandelagen (2011:1244), ska tillämpas på byggarbetsplatser i Sverige och innebär skyldigheter både för byggherren och för den som bedriver byggverksamhet. En byggherre ska bl.a. anmäla till Skatteverket att byggverksamheten ska påbörjas och tillhandahålla utrustning så att en elektronisk personalliggare kan föras. Detta kan t.ex. ske genom elektroniska läsare för registrering av närvaro med elektroniskt kort vid en inpasseringsgrind eller genom att en mobiltelefon med en applikation som stödjer dokumentation av identifikationsuppgifter tillhandahålls. Byggherrens ansvar kan under vissa förutsättningar överlåtas genom avtal. Den som bedriver byggverksamhet ska vidare föra löpande dokumentation i personalliggaren om bl.a. namn och personnummer för personer som är verksamma i näringsverksamheten. Det ska också vara möjligt för Skatteverket att göra oannonserade kontrollbesök för att kontroll-

era att uppgifterna i personalliggaren stämmer. Om skyldigheterna inte följs ska en kontrollavgift tas ut.<sup>62</sup>

Beträffande eventuella problem inom byggbranschen har vidare Arbetsmiljöverket i en studie påpekat att det ofta är så att situationen kompliceras av att dokumentationen kring anställningsförhållandena är bristfällig. Det kan enligt Arbetsmiljöverket leda till att det till slut är omöjligt för tillsynsmyndigheten och skyddsombuden m.fl. att konstatera vem som är arbetsgivare till vem, vem som är egenföretagare och vem som i slutändan har ansvaret för arbetsmiljön men även för övriga arbetsvillkor och löner.<sup>63</sup>

Ett område som i olika sammanhang har framhållits som särskilt problematiskt är när entreprenörskedjor förekommer i samband med upphandlingar. Konkurrensverket har t.ex. i en rapport från 2013 lyft fram att långa entreprenörskedjor i kombination med det svårtillämpade regelverket på upphandlingsområdet riskerar att leda till att arbetsmiljöansvaret blir otydligt. Konkurrensverket hänvisar bl.a. till vad Arbetsmiljöverket framhållit i frågan och påpekar att även andra utredningar har kommit till liknande slutsatser.<sup>64</sup>

Just upphandlingssituationen belyses även i en forskningsrapport om upphandling och arbete i EU som har framtagits inom ramen för Svenska institutet för europapolitiska studiers (Sieps) arbete. I rapporten framhåller rapportförfattarna att många stora upphandlingar rör riskfyllda arbeten, t.ex. bygg- och anläggningsarbeten där det kan vara många entreprenörer inblandade. Enligt rapporten är det i dessa fall särskilt svårt att förebygga risker. Ett bristfälligt arbetsmiljöarbete kan få särskilt allvarliga och till och med irreparabla följder. I rapporten framhålls vidare att det inte går att ifrågasätta att utgångspunkten för regleringar på såväl EU-nivå som för svenskt vidkommande är att konkurrensen om de offentliga kontrakten inte ska ske på bekostnad av arbetstagens hälsa och säkerhet.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Prop. 2014/15:6, s. 1 och 46 f.

<sup>63</sup> Arbetsmiljöverket (2012), s. 13.

<sup>64</sup> Konkurrensverket (2013), s. 25.

<sup>65</sup> Ahlberg och Bruun (2010), s. 141.



## 6.5.2 Synpunkter från arbetsmiljöinspektörer

I syfte att få en utökad bild av eventuella utmaningar med entreprenörskedjor ur ett arbetsmiljöperspektiv och för att få frågan belyst ur ett tillsynsperspektiv har utredningen inhämtat synpunkter från inspektörer hos Arbetsmiljöverket. Som framhållits i det föregående har bygg- och anläggningsbranschen samt transportbranschen på olika håll pekats ut som områden där entreprenörskedjor är särskilt framträdande. Utredningen har bedömt det som lämpligt att begränsa arbetsmiljöinspektörernas synpunkter till just dessa områden.

Arbetsmiljöinspektörerna inom bygg- och anläggningsbranschen har i huvudsak uppgett följande. Det existerar situationer där det finns flera underentreprenörer och entreprenörsled, vilket gör att ansvarsfrågan blir otydlig. Vidare finns det ibland oklarheter om vem som är beställare/byggherre och anställningsförhållandena kan vara oklara. Vanliga brister vid inspektioner är exempelvis felaktigt uppförda ställningar alternativt att ställningar saknas helt, avsaknad av ett systematiskt arbetsmiljöarbete och avsaknad av relevanta utbildningar och medicinska kontroller.

Arbetsmiljöinspektörerna inom transportbranschen har i huvudsak uppgett följande. Det förekommer oseriösa utländska företag som verkar i Sverige och som ofta har s.k. F-skattare som förare av lastbilarna. Även några svenska åkerier har börjat använda sig av denna anlitandeform. Det finns även uppgifter om chaufförer som är egenföretagare som arbetar under utsatta förhållanden och lever i lastbilshytten i upp till nio månader. Arbetsmiljöinspektörerna har vidare uppgett att arbetskraften endast får betalt när de rullar på väg, och inte vid lastning eller lossning. Det har också framhållits att chaufförerna ofta saknar skyddskläder, varselkläder och skyddsskor m.m. Arbetsmiljöinspektörernas erfarenhet är att chaufförerna är underleverantörer till de leverantörer som kör för de stora speditörerna. Dessa speditörer får i sin tur uppdrag från stora multinationella företag. Vanliga brister vid inspektioner är exempelvis att skriftlig riskbedömning av arbetsförhållandena saknas, att det saknas beredskap för första hjälpen, att lasten inte är säkrad mot ras på ett fullgott sätt eller inte alls och att kunskaper om lastsäkring saknas.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Arbetsmiljöverket (2016b).

### 6.5.3 Samtal med arbetsmarknadens parter

Vid samtalen med företrädare för de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har det framkommit att entreprenörskedjor är något som förekommer inom flera branscher. Några arbetstagarorganisationer inom bygg- och anläggningsbranschen samt transportbranschen har t.ex. lämnat exempel på långa vertikala entreprenörskedjor som har förekommit under 2016. Vissa företrädare upplever att det är svårare att kontrollera om villkoren för arbetsmiljön är tillfredsställande i de fall entreprenörskedjor förekommer. Flera företrädare har dock förklarat att entreprenörskedjor inte är något som förekommer i deras respektive branscher. En arbetstagarorganisation har förklarat att även om det inte finns kedjor så är själva antalet entreprenörer i branschen så pass stort att det råder en överetablering. Andra företrädare har pekat på att det kan finnas ett mörkertal dels eftersom entreprenörskedjor kan vara vanligare på arbetsställen där arbetstagarorganisationerna saknar medlemmar, dels eftersom arbetstagare av rädsla för att förlora jobbet avstår från att berätta om problem med entreprenörskedjor. Vid knappt hälften av de möten som utredningen har haft med arbetstagarorganisationerna har frågan inte berörts särskilt eftersom det har varit fråga om branscher där entreprenörskedjor typiskt sett inte förekommer.

Ungefär hälften av de arbetsgivarorganisationer som utredningen har träffat har uppgett att entreprenörskedjor förekommer i någon form inom deras respektive branscher. Ett par av organisationerna har framhållit att kedjorna inte är långa i det vertikala planet utan sträcker sig i maximalt tre steg. Däremot förekommer det allt oftare att flera entreprenörer anlitas på ett horisontellt plan, dvs. att flera entreprenörer anlitas för olika uppdrag sida vid sida i stället för i en vertikal kedja av underentreprenörer. Som bakgrund till påståendet att långa vertikala entreprenörskedjor inte förekommer har bl.a. anförts att det inte förekommer några tvister på området. Vidare har en arbetsgivarorganisation särskilt påpekat att det är viktigt att notera att så länge man håller sig inom regelverket är det fel att prata om osund konkurrens. Samma organisation har även beskrivit att ett typfall kan vara att en beställare vill ha ett uppdrag utfört och att den som faktiskt utför uppdraget är en person i fjärde eller femte led. Vid flera av de möten som utredningen har haft

med företrädare för arbetsgivarorganisationerna har frågan inte berörts särskilt eftersom det har varit fråga om branscher där entreprenörskedjor typiskt sett inte förekommer.

#### 6.5.4 Slutsatser om långa entreprenörskedjor

Det saknas övergripande statistik om omfattningen av entreprenörskedjor på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen kan dock konstatera att vid de möten som har hållits med arbetsmarknadens parter, och där frågan har berörts, har det bekräftats att entreprenörskedjor förekommer inom flera branscher. När det sedan gäller hur långa entreprenörskedjorna är i nedstigande led, går uppfattningarna isär. Hos både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer finns det t.ex. företrädare som menar att det är ovanligt med vertikala entreprenörskedjor som går längre än tre led.

Vidare kan det konstateras att två branscher som på flera håll har framhållits som särskilt framträdande i relation till långa entreprenörskedjor är bygg- respektive transportbranschen. Utredningen anser att det därför finns skäl att lyfta fram några slutsatser om dessa branscher.

Om man bortser från eventuella svårigheter vid lagföring i samband med arbetsmiljöbrott, vilket inte omfattas av utredningens direktiv, har Arbetsmiljöverket i fråga om just byggbranschen möjlighet att rikta krav mot byggherren, BAS-P och BAS-U. Arbetsmiljöverket har dessutom möjlighet att rikta krav mot den arbetsgivare eller egenföretagare som befinner sig längst ned i entreprenörskedjan. Problemet är dock vilka, om några, faktiska möjligheter som denne arbetsgivare eller egenföretagare har att vidta arbetsmiljöåtgärder. När det gäller t.ex. att bedöma byggtider för olika moment är redan planerings- och projekteringsstadiet viktigt. Enligt 5 a § AFS 1999:3 om byggnads- och anläggningsarbete ska byggherren bl.a. se till att byggtiderna är så väl tilltagna att arbetena kan utföras i en sådan takt att risken för ohälsa och olycksfall undviks. I kommentaren till samma bestämmelse anges att byggtider som är för korta för att arbetsmiljön ska kunna ordnas på ett bra sätt är ett vanligt problem i byggbranschen. Att ha alltför kort om tid orsakar stress som i sin tur kan medföra ökad risk för olyckor. Vidare kan kort byggtid leda till att flera olika arbeten, t.ex. el- och

VVS-installationer, måste genomföras samtidigt på ett begränsat utrymme. Även detta kan öka riskerna för olyckor. En ytterligare omständighet är utrymmesbrist vilket i sin tur kan öka riskerna för belastningsskador, bl.a. eftersom möjligheterna att använda bra hjälpmedel begränsas. De nu nämnda faktorerna är exempel på omständigheter som kan behöva beaktas vid planeringen.

Utifrån denna beskrivning kan korta byggtider således medföra arbetsmiljörisker även för en första underentreprenör. Det är inte orimligt att tro att dessa risker i vart fall inte minskar ju längre ned i en entreprenörskedja den befinner sig som ska utföra arbetet. Härtill kommer att det i utstationeringssituationer kan finnas företag som saknar skyddsombud och att viktig information kanske ges på ett språk som arbetstagarna inte behärskar.<sup>67</sup>

En fingervisning om att entreprenörskedjor har flyttats från ett vertikalt till ett horisontellt plan är möjligen faktumet att det förekommer att stora byggföretag uttryckligen förbjuder entreprenörskedjor längre än två led.<sup>68</sup> Därigenom får huvudentreprenören rimligtvis en bättre möjlighet att överblicka de entreprenörer som befinner sig på arbetsplatsen. Samordningsfrågorna finns dock kvar, liksom det ovan nämnda problemet med korta byggtider. Utredningen kan inte heller se att situationen där entreprenörer anlitas sida vid sida skulle lösa problemet med att företag i utstationeringssituationer eventuellt saknar skyddsombud samt att de riskerar att missa viktig information på grund av att informationen ges på ett språk som de inte behärskar.

I fråga om transportområdet har utredningen från företrädare för branschen fått följande typsituation på en entreprenörskedja beskriven för sig. Det svenska livsmedelsföretaget A beställer ett transportuppdrag hos transportföretaget B som anlitar åkericentralen C. C vänder sig till det svenska åkeriet D, vilket i sin tur anlitar det utländska åkeriet E, vilket slutligen vänder sig till en i det landet verksam åkare F. Bortsett från eventuella konkurrensfrågor vilka ligger utanför ramen för detta utredningsuppdrag, och en fordons-tillverkarens eventuella ansvar för fel enligt 3 kap. 8 § jämförd med 2 kap. 5 § AML, kan konstateras att F står helt utanför de grundläggande krav på arbetsmiljöns beskaffenhet som fastslås i 2 kap.

---

<sup>67</sup> Se t.ex. PA Consulting (2015), s. 43.

<sup>68</sup> Arbetarskydd (2017).

AML. Det kan dessutom konstateras att F själv (under straffansvar) har att följa bestämmelserna om bl.a. högsta veckoarbetstid i väg-arbetstidslagen.

När det gäller just områdena bygg och transport pekar vidare uppgifterna från de arbetsmiljöinspektörer hos Arbetsmiljöverket som utredningen har varit i kontakt med på vissa arbetsmiljöbrister och arbetsmiljörisiker i båda dessa branscher.

## 6.6 Utmaningar

En sak som är gemensam för de övergripande trender som har behandlats i detta kapitel är att de alla är en del av en framväxande arbetsmarknad där allt fler aktörer är verksamma på allt fler arbetsställen. Samtidigt som den totala arbetskraften på den svenska arbetsmarknaden har vuxit i antal över tid har rollen som små och nya företag spelat en kraftigare och kommit att utgöra en allt större del av arbetsmarknaden. Även om de stora företagen fortfarande spelar en central roll för sysselsättningen i svenskt näringsliv konstaterar utredningen att det är tydligt att små och medelstora företag har varit drivande i sysselsättningstillväxten.

Utredningen konstaterar också att en arbetsmarknad som alltmer präglas av småföretag och mindre arbetsställen kan föra med sig vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. Utredningens uppfattning är att dessa utmaningar normalt dock inte består i att avgöra vilket ansvar en mindre arbetsgivare har för vissa arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöverket är nämligen tydligt med att stora delar av regelsystemet blir tillämpligt från det att anställning sker av den första arbetstagaren, så även ansvarsbestämmelserna. Utmaningen ligger i stället i att skapa goda och tydliga förutsättningar för att företagen och andra arbetsgivare ska kunna utföra ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Enligt utredningen är det rimligt att anta att den utmaningen ofta kommer till tydligare uttryck hos småföretag, eftersom dessa vanligtvis inte har samma organisation kring arbetsmiljöarbetet som större arbetsgivare har.

I linje med det ovan anförda kan framhållas en forskningsgenomgång från Arbetsmiljöverket som bl.a. visar att småföretag och särskilt mikroföretag (1–49 respektive 1–9 anställda) nästan alltid har ett mer informellt och mindre organiserat arbetsmiljöarbete. Vidare

har småföretagare inte sällan brist på både kompetens och tid för att utföra arbetsmiljöarbetet. Det kan t.ex. föra med sig att det finns brister när det gäller att kartlägga och bedöma risker i verksamheten.<sup>69</sup>

Ett annat resultat av småföretagens ökade utbredning på den svenska arbetsmarknaden är att antalet potentiella tillsynsobjekt för Arbetsmiljöverket har ökat. Ur ett arbetsmiljöperspektiv innebär det en utmaning eftersom Arbetsmiljöverket har ett större område att täcka i sitt tillsynsarbete. Givet att förutsättningarna för Arbetsmiljöverket inte förändras innebär det för arbetsgivarnas del bl.a. att de något mer sällan lär mötas av inspektioner från tillsynsmyndigheten.

Utredningen kan konstatera att den utveckling som har beskrivits i detta kapitel mot att allt fler företag och andra arbetsgivare fokuserar på sin kärnverksamhet i större utsträckning inte är begränsad till de senaste åren. Outsourcing av delar av verksamheter och anlitan av t.ex. egenföretagare för att utföra vissa uppdrag i verksamheten är något som har förekommit under en längre period. Ibland sker det i formen av kedjor där den som har anlåtats för att utföra vissa arbetsuppgifter i sin tur lägger ut arbetet på någon annan och på så vis skapas entreprenörskedjor. De ovan beskrivna företeelserna outsourcing, falska egenföretagare och entreprenörskedjor kan således i någon mån alla sägas vara följderna av den övergripande utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen noterar dock att även om utvecklingen och drivkrafterna bakom denna tidigare har uppmärskammats på flera håll så har detta inte alltid skett utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Utredningen anser därför att det finns skäl att framhålla att utvecklingen för med sig vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. En sådan utmaning som kan kopplas till både outsourcing och falska egenföretagare är gränsdragningsproblem. Från flera håll har det framförts att det blir allt svårare att avgöra i vilken roll personer utför arbete i vissa situationer. Det kan t.ex. vara svårt att avgöra var gränsen går mellan entreprenad och inhyrning eller om någon som utger sig för att vara egenföretagare egentligen utför arbete under sådana förhållanden att det borde klassas som en anställning. Enligt utredningen kan den här typen av gränsdragningar vara pro-

---

<sup>69</sup> Arbetsmiljöverket (2013a), s. 43 f. och Arbetsmiljöverket (2013b), s. 61 f.

blematiska ur ett arbetsmiljöperspektiv och bl.a. föra med sig att situationer uppstår där det är oklart vem som har arbetsmiljöansvaret. En sådan oklarhet kan av naturliga skäl skapa problem och otrygga situationer både för den arbetspresterande parten och för den som vill få arbete utfört.

Utredningen konstaterar vidare att det som har framkommit om entreprenörskedjor i det föregående ger en splittrad bild. Enligt utredningen går det inte att med säkerhet uttala sig om att entreprenörskedjor skulle förekomma i en viss bestämd utsträckning. Det finns dock stöd för att det är en företeelse som existerar på den svenska arbetsmarknaden. Företeelsen som sådan är enligt utredningen sammanlänkad med vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. När arbete utförs i en lång kedja av entreprenörer kan det finnas en risk för att arbetsmiljöansvaret tappas bort eftersom det t.ex. kan uppstå situationer där det råder osäkerhet om vem som har ansvar för vem i arbetsmiljöhänseende. Arbetsmiljöverket har uttryckt detta som att ansvaret tunnans ut längs med kedjan. Enligt utredningen är det alltså inte orimligt att tänka sig att antalet situationer där arbetsmiljöansvaret är otydligt och där man inte vet vem som ansvarar för en viss fråga riskerar att öka ju längre ned i kedjan man kommer.





# 7 Tidsbegränsade anställningar

## 7.1 Inledning

I en departementspromemoria från 2015 har den roll som tillsvidareanställning och tidsbegränsade anställningar spelar på den svenska arbetsmarknaden beskrivits på följande sätt.

Tillsvidareanställning ska vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. En tillsvidareanställning ger arbetstagaren en större ekonomisk trygghet än en visstidsanställning, men anställningsformen handlar om mer än ekonomisk trygghet. En tillsvidareanställning främjar bland annat deltagandet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och ger ökade möjligheter till utvecklings- och utbildningsmöjligheter. Anställningsformen kan inverka på möjligheterna i fråga om familjebildning och integration. Vilken anställningsform man har kan också ha betydelse för den enskildes möjligheter att utanför arbetslivet styra och planera sin livssituation. Huvudregeln om tillsvidareanställning får därför inte urholkas.

Tidsbegränsade anställningar kan dock vara en viktig bro in i arbetslivet, inte minst för unga personer och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Sådana anställningar kan underlätta för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Och från arbetsgivarsynpunkt är det viktigt att regleringen av visstidsanställningar tillgodoser sakligt motiverade krav på flexibilitet. Detta gäller både för ett konkurrensutsatt näringsliv och en kostnadseffektiv offentlig sektor. Tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll för att arbetsgivare exempelvis ska kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Reglerna måste ta hänsyn till arbetsgivares behov av att snabbt kunna anpassa arbetskraftens storlek och sammansättning till ett varierat arbetskraftsbehov.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ds 2015:29, s. 36 f.

## 7.2 Tidsbegränsade anställningar på den svenska arbetsmarknaden

### 7.2.1 Rättslig bakgrund

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. De rättsliga förutsättningarna för tidsbegränsade anställningar finns framför allt i 2 och 4–6 §§.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagen på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete, och
4. när arbetstagen har fyllt 67 år.

Enligt 5 a § övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när en arbetstagen har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagen har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning anses enligt bestämmelsen ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Vidare gäller enligt samma lagrum att ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagen har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a § (5 b §).

Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning om provotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång.

Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som har meddelats med stöd av lag. Av 2 § framgår att sådana specialförfattningar har företräde framför LAS. Exempel på tidsbegränsade anställningar som faller utanför 5–6 §§ LAS är icke behöriga lärare och förskolelärare enligt 2 kap. 18 § skollagen (2010:800), doktorander, assistenter och amanuenser enligt 5 kap. 7 och 12 §§ högskoleförordningen (1993:100) och vissa arbeten hos de statliga myndigheterna enligt 9 § anställningsförordningen (1994:373). Av 2 § LAS framgår även att det är möjligt att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal.

Utanför LAS faller den personkrets som räknas upp i 1 § andra stycket; dvs. företagsledare, anställda familjemedlemmar, anställda i arbetsgivarens hushåll, personer som är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning och anställda i gymnasial lärlingsanställning.

I detta sammanhang bör även nämnas lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen har sin bakgrund i EU-rättens utveckling av förbudet mot könsdiskriminering. Till grund för lagen finns ett dubbelt syfte, att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och att skapa en ökad trygghet för deltids- och visstidsanställda. Lagen innehåller förbud mot direkt (3 §) och indirekt (4 §) diskriminering vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor. Sanktionerna vid överträdelse är ogiltighet och skadestånd. Lagen har inte flyttats över till diskrimineringslagen (2008:567), utan kvarstår som självständig lag.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Genom förslaget genomförs två EG-direktiv i Sverige. Dessa är rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (deltidsdirektivet) och rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet).

## 7.2.2 Närmare om vissa typer av tidsbegränsade anställningar

Enligt SCB:s rapport Utvecklingen av tidsbegränsat anställda<sup>3</sup> har antalet personer i åldersgruppen 16–64 år med tidsbegränsad anställning ökat från 471 000 till 694 000 under perioden 1987–2014. Den största ökningen skedde mellan 1993 och 1999 då till slut 586 000 personer tillhörde denna grupp. Under de efterföljande åren mattades utvecklingen något, innan siffran åter steg och nådde en topp 2007, då 685 000 personer hade en tidsbegränsad anställning. Åren därefter sjönk antalet återigen, men nådde en ny rekordnivå 2014 med 694 000 personer (390 000 kvinnor och 304 000 män).

Enligt SCB beror det ökade antalet tidsbegränsat anställda i huvudsak på befolkningsökningen. Jämför man cirka 25 år tillbaka har andelen tidsbegränsat anställda av det totala antalet anställda i åldersgruppen 16–64 år ökat från cirka 11 procent till 16,7 procent. Ökningen skedde främst i samband med krisen på 1990-talet. De tidsbegränsade anställningarna räknat som andel av det totala antalet anställda har under 2005–2014 endast ändrats marginellt. Förändringarna som har skett under 2005–2014 är framför allt att vissa former har blivit vanligare, medan andra har blivit mindre vanligt förekommande. Vidare har andelen tidsbegränsade anställningar av det totala antalet anställda bland utrikes födda ökat från 20,8 procent 2005 till 23,8 procent 2014.

Den vanligaste typen av tidsbegränsad anställning är enligt SCB undergruppen ”Anställd per timme med överenskommet schema för viss tid”. Mellan 2005 och 2014 har denna undergrupp ökat med cirka 75 procent (från 13,4 till 23,4 procent). Kvinnorna är i majoritet inom denna grupp och det går även att se en ökad skillnad mellan könen under dessa år.

”Vikariat” var den vanligaste tidsbegränsade anställningsformen 2005, och svarade då för drygt en fjärdedel av de tidsbegränsade anställningarna. År 2014 hade andelen sjunkit till en sjättedel. Fler kvinnor än män har vikariat. Andelen kvinnor som har vikariat i förhållande till samtliga kvinnor med tidsbegränsade anställningar är högre jämfört med motsvarande andel för män. Men om man

---

<sup>3</sup> SCB (2015b).

jämför 2014 med 2005 så har skillnaden minskat i takt med att hela undergruppen har gjort det.

### 7.2.3 Tidsbegränsade anställningar i olika branscher 2015

Siffrorna i avsnitt 7.2.2 ovan är baserade på personer i åldern 16–64 år. Statistiken i detta avsnitt utgår i stället från personer i åldern 15–74 år.<sup>4</sup>

2015 uppgick antalet anställda till 4 341 100. Av dessa var 3 595 700 tillsvidareanställda och 745 300 tidsbegränsat anställda. De tidsbegränsat anställda utgjorde således 17,2 procent av samtliga anställda 2015. Statistik från SCB visar vidare att 406 900 av de tidsbegränsat anställda var kvinnor, dvs. 54,6 procent.<sup>5</sup>

I fråga om förhållandena för olika branscher så var ”Vård och omsorg” den bransch som hade högst antal tidsbegränsat anställda 2015 (147 800 personer). De anställda inom branschen utgjorde 19,8 procent av alla tidsbegränsat anställda. Därefter följde ”Finansiell verksamhet, företagstjänster” med 115 900 tidsbegränsat anställda, vilket utgjorde 15,6 procent av samtliga tidsbegränsat anställda.

De branscher där de tidsbegränsade anställningarna var vanligast förekommande var ”Hotell och restaurang” och ”Personliga och kulturella tjänster” där 38,8 respektive 30,6 procent av de anställda hade en tidsbegränsad anställning. I branscherna ”Tillverkning o utvinning, energi o miljö” och ”Information och kommunikation” var de tidsbegränsade anställningarna minst vanligt förekommande. Här hade 8,1 respektive 8,9 procent av samtliga anställda en tidsbegränsad anställning.

### 7.2.4 SCB:s kategorier i förhållande till reglerna i LAS

Ett försök att placera in SCB:s undergrupper i de förutsättningar som finns enligt LAS – med undantag för a) den s.k. personkretsen enligt 1 § andra stycket, b) de situationer när andra lagar eller förordningar gäller i stället enligt 2 § första stycket och c) kollektivavtalsformade visstidsanställningar – leder till följande resultat:

---

<sup>4</sup> SCB (2016c).

<sup>5</sup> I åldern 16–64 år var motsvarande siffror 382 500 kvinnor och 314 900 män, dvs. 54,8 procent kvinnor.

- ”Anställd per timme med överenskommet schema för viss tid” bör i huvudsak falla in under allmän visstidsanställning (5 § p. 1).
- ”Vikariat” faller in under 5 § p. 2.
- ”Kallas vid behov” kan falla in under såväl allmän visstidsanställning (5 § p. 1) som säsongsarbete (5 § p. 3).
- ”Provanställda” faller in under 6 §.
- ”Objekts-/projektanställningar” bör i huvudsak falla in under allmän visstidsanställning (5 § p. 1), men skulle även kunna gälla säsongsarbete (5 § p. 3).

### 7.2.5 Tidsbegränsade anställningar ur ett köns- och åldersperspektiv m.m.

Som nämnts ovan är det vanligast med tidsbegränsade anställningar inom ”Hotell och restaurang” och ”Personliga och kulturella tjänster”. Båda dessa branscher domineras av kvinnor (knappt 60 procent av de anställda i respektive bransch är kvinnor). Utifrån ett åldersperspektiv är andelen tidsbegränsat anställda högst bland ungdomar 16–24 år. I denna åldersgrupp har 56 procent av de anställda en tidsbegränsad anställning. Förändringen mellan 2005 och 2014 är endast marginell.<sup>6</sup>

På uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet gjorde SCB under hösten 2014 en enkätundersökning med titeln Undersökning om visstidsanställda. Innan utredningen går närmare in på resultatet av undersökningen bör markeras några skillnader jämfört med den ovan nämnda SCB-rapporten Utvecklingen av tidsbegränsat anställda. I undersökningen har SCB granskat åldersgruppen 20–64 år. I rapporten är åldersgruppen däremot 16–64 år. Vidare utgår SCB i undersökningen från sysselsatta, medan man i rapporten utgår från anställda.

Undersökningen visade att andelen visstidsanställda av de sysselsatta var högre för kvinnor, 14,9 procent, än för män, 10,3 procent. I fråga om visstidsanställda utifrån arbetsplatsens näringsgren eller huvudsakliga verksamhet var antalet visstidsanställda störst inom ”Vård och omsorg” (114 000 personer) och ”Utbildning, skola och

---

<sup>6</sup> SCB (2015b), s. 9 och 14.

förskola” (89 000 personer). Inom dessa näringsgrenar arbetade sammanlagt 37 procent av alla visstidsanställda. Kvinnorna var i majoritet och utgjorde 68 procent i båda näringsgrenarna. Näringsgrenen ”Handel”, som i sig utgjorde 7,2 procent av alla visstidsanställda, var den näringsgren där skillnaden mellan könen var som störst. Av de visstidsanställda inom ”Handel” var 73,5 procent kvinnor.

Vidare hade enligt undersökningen den privata sektorn 259 000 visstidsanställda. Motsvarande siffror var för kommunerna 168 000, staten 34 000 och landstingen 28 000. I den privata sektorn, staten och landstingen var könsfördelningen bland de visstidsanställda överlag relativt jämn. Hos kommunerna var däremot 66,7 procent av alla visstidsanställda kvinnor och endast 33,3 procent män.

I fråga om facklig anslutningsgrad var 282 000 av de visstidsanställda fackligt anslutna medan 246 000 inte var anslutna till någon arbetstagarorganisation. Kvinnor (60,8 procent) var i högre grad fackligt anslutna än män (39,2 procent). En klar majoritet (79,5 procent) av de visstidsanställda ville hellre ha en tillsvidareanställning.<sup>7</sup>

### **7.2.6 Rapport från Svenskt Näringsliv och LO om tidsbegränsade anställningar**

År 2016 tog Svenskt Näringsliv och LO gemensamt fram en rapport om tidsbegränsade anställningar. Rapporten består av fyra delar. De olika delarna ska genom skilda metoder och infallsvinklar på olika sätt belysa visstidsanställningar på den svenska arbetsmarknaden. Av rapporten framgår bl.a. följande.<sup>8</sup>

#### **Statistik avseende anställningsform**

Andelen visstidsanställda är högre bland arbetare än bland tjänstemän. År 2014 uppgick andelen visstidsanställda bland arbetare till 20 procent medan motsvarande andel för tjänstemän var 12 procent.

Andelen tidsbegränsat anställda arbetare är högst inom sektorerna kultur, nöje och fritid (45 procent), hotell (44 procent) och

---

<sup>7</sup> SCB (2014c).

<sup>8</sup> Svenskt Näringsliv och LO (2016).

restaurang (43 procent). Lägst andel tidsbegränsat anställda arbetare finns inom bygg (8 procent), tillverkningsindustri (9 procent) och partihandel (13 procent). Bland LO:s medlemmar hade 11 procent en tidsbegränsad anställning 2014. Bland arbetare som inte är fackligt anslutna uppgick andelen tidsbegränsat anställda till 37 procent.

Ungefär 30 procent av de tidsbegränsat anställda i åldern 16–64 år företrar en tidsbegränsad anställning. Det är främst yngre och äldre som företrar tidsbegränsade anställningar. Omkring 15 procent av de tidsbegränsat anställda som önskar en tillsvidareanställning, motsvarande cirka 75 000 personer, övergår varje kvartal till en tillsvidareanställning. Det är vanligare att tidsbegränsat anställda i åldern 25–54 år övergår till en tillsvidareanställning än att övriga åldersgrupper gör det.

## Tidigare rapporter från Svenskt Näringsliv och LO

Svenskt Näringsliv och LO, samt respektive organisations medlemsförbund, har skrivit en rad rapporter och gjort flera undersökningar om visstidsanställningar på den svenska arbetsmarknaden. I denna del gavs Rådhusgruppen City AB i uppdrag att granska de senaste årens huvudsakliga argument rörande visstidsanställningar från respektive organisation.

I LO:s rapporter noterades argument mot visstidsanställningar som bottnar i hur visstidsanställningar skapar otrygghet i befintliga jobb. Argumenten som framförs i LO:s rapporter sammanfattas av Rådhusgruppen som att arbetsmarknadslagstiftningen ska stödja rätten till trygga anställningar och att visstidsanställningar ska övergå i tillsvidareanställningar efter två år hos samma arbetsgivare. Av LO:s rapporter framgår vidare att tillsvidareanställningar är grunden både för utvecklingsmöjligheter, kompetensutveckling och lärande i arbetet men också för ansvar, delaktighet och inflytande, arbetstider och arbetsuppgifter.

De argument som Svenskt Näringslivs rapporter tar upp kretsar kring vikten av att företagen ges möjlighet att kunna vara konkurrenskraftiga och lönsamma. Vidare noteras att Svenskt Näringsliv i sina rapporter poängterar att växande och varierande efterfrågan gör att företag väljer att ha en del av sin arbetskraft visstidsanställd. Svenskt Näringsliv lyfter också fram att visstidsanställningar är en inkörs-



port till tillsvidareanställning för många och att de fungerar som en väg ut ur arbetslöshet även för ”svaga grupper”. Det påpekas vidare att andelen unga som övergått från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning ökat med 0,4 procentenheter från 2006 till 2013.

## **Anställningar på svensk arbetsmarknad**

Svenskt Näringsliv och LO gav SCB i uppdrag att genomföra en undersökning i syfte att öka kunskapen om arbetsvillkoren för visstidsanställda i åldern 20–64 år. Sammanfattningsvis visade undersökningen följande.

När det gäller typ av visstidsanställning kallades strax under 20 procent av de visstidsanställda i fokusgruppen in vid behov. 15 procent var anställda per timme och 14 procent hade en allmän visstidsanställning. Andelen som hade ett vikariat var högre i offentlig sektor än i privat, 35 procent respektive 14 procent. Allmän visstidsanställning och visstidsanställning per timme var vanligare i privat sektor.

Av de visstidsanställda i fokusgruppen var 62 procent nöjda med antalet timmar de arbetade. Hälften av de visstidsanställda i fokusgruppen hade en arbetstid som varierade från vecka till vecka.

## **Företag och fack om behov och användning av visstidsanställningar**

I syfte att få en konkret bild av visstidsanställningar på arbetsmarknaden genomförde arbetsgruppen möten med företagsrepresentanter och fackliga företrädare från 14 företag ur olika branscher i det privata näringslivet. Alla företag som medverkade i dessa möten omfattas av kollektivavtalsreglering avseende visstidsanställningsformer.

Resultatet av de 14 mötena kan övergripande beskrivas som att representanterna från företagen och de arbetstagarorganisationerna var överens om att det finns behov av tidsbegränsade anställningar. Det rådde också i stor utsträckning samsyn kring hur de aktuella företagen beskrev användningen av visstidsanställda medarbetare. Däremot fanns det inte alltid samsyn om behovets storlek och i mer begränsad omfattning samsyn om hur behovet borde täckas.

### 7.3 Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll

Internationell forskning visar att risken för arbetsskador är högre för tillfälligt anställda (inklusive bemanningsanställda). En förklaring till detta skulle kunna vara de tidsbegränsat anställdas begränsade erfarenhet, samt brist på upplärning och säkerhetsinstruktioner.<sup>9</sup> En studie av arbetsvillkor bland alla grupper av anställda i Europa visar också att tidsbegränsat anställda är en av de grupper som i lägst utsträckning får information om risker i arbetsmiljön.<sup>10</sup>

Tidsbegränsat anställda löper vidare en större risk för psykisk ohälsa, jämfört med tillsvidareanställda.<sup>11</sup> En osäkerhet i anställningen kan leda till oro för framtiden med en känsla av hjälplöshet som följd. I det långa loppet kan oron leda till nedsatt självförtroende, vilket potentiellt kan göra individen sårbar för att utveckla en hjärt-kärlsjukdom, särskilt vid långdragna eller upprepade situationer av osäkerhet.<sup>12</sup>

I en underlagsrapport från 2016 till den av regeringen tillsatta analysgruppen Arbetet i framtiden hänvisas till en undersökning som har gjorts av Handelsanställdas förbund, av vilken framgår att även tillsvidareanställda mår sämre på arbetsplatser där många har en tidsbegränsad anställning.<sup>13</sup> Samma förhållande har även framhållits av vissa av de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat.

Enligt 2 kap. 1 § fjärde stycket AML ska bl.a. arbetsorganisation utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Av 3 kap. 2 a § AML följer bl.a. att arbetsgivaren fortlöpande ska undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta.

Nu uppräknade bestämmelser utvecklas och preciseras i AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete och i AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Som framgår ovan regleras emellertid de tidsbegränsade anställningarna i LAS, en lagstiftning som i nu aktuella delar är dispositiv, och inte är något som Arbets-

---

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket (2013c), s. 35 f. och Virtanen m.fl. (2005), s. 617.

<sup>10</sup> Eurofound (2012a), s. 60.

<sup>11</sup> Waenerlund (2013), s. 54.

<sup>12</sup> SBU (2015), s. 122.

<sup>13</sup> Wingborg (2016), s. 24.

miljöverket har tillsyn över. Det nu sagda torde betyda att en arbetsgivares arbetsmiljöansvar avseende de tidsbegränsade anställningarna som sådana, innebär ett krav på att regelbundet undersöka arbetets organisering och eventuella samband med ohälsa eller olycksfall. Att arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren blir upplyst om de risker som kan vara förbundna med arbetet och att arbetsgivaren ska förvissa sig om att arbetstagaren vet hur riskerna i arbetet ska undvikas, framgår av 3 kap. 3 § AML.

## **7.4 Samtal med arbetsmarknadens parter**

### **7.4.1 Arbetstagarorganisationerna**

Flera av de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har uttryckt att tidsbegränsade anställningar är vanligt och/eller har ökat i deras respektive branscher. Vissa organisationer påtalade i detta sammanhang vikten av att notera att även om andelen tidsbegränsat anställda i förhållande till det totala antalet anställda har varit relativt oförändrad under den senaste tioårsperioden, så har t.ex. vikariat minskat och allmän visstid ökat.

Ett par arbetstagarorganisationer tog upp frågor om arbetstidens förläggning. I det sammanhanget berördes bl.a. en ökad förekomst av delade turer och av nattarbete. Vidare uppgav flera förbund att s.k. hyvlingar, dvs. en minskad sysselsättningsgrad, har blivit vanligare i delar av deras respektive branscher.

Några organisationer uppgav även att en ökning av andelen tidsbegränsat anställda på en arbetsplats leder till en ökad arbetsbelastning hos de tillsvidareanställda, på grund av upprepade introduktions- och upplärningstillfällen.

### **7.4.2 Arbetsgivarorganisationerna**

Vid de möten som utredningen har haft med olika arbetsgivarorganisationer har i allt väsentligt följande kommit fram. Några organisationer uppgav att man i kollektivavtal har regleringar som i varierande utsträckning avviker från LAS. En av dessa organisationer uppgav att branschen känner av stora svängningar i efterfrågan och att visstidsanställningar därför har varit relativt vanligt förekom-

mande. Andelen visstidsanställda inom en viss sektor uppgår till drygt 25 procent. Någon ökning av andelen tidsbegränsade anställningar kan dock enligt organisationen inte ses, snarare en viss sänkning sedan reglerna om allmän visstid begränsades i kollektivavtalet. I det aktuella avtalet regleras att efter ett års anställning på allmän visstid övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Begränsningarna har enligt organisationen lett till att företagen inom branschen försöker undvika allmän visstidsanställning alternativt hålla anställningarna på kortare tid än ett år. Ett långsiktigt mål är att minska andelen visstidsanställda inom ramen för företagets förutsättningar. En annan organisation uppgav att man inom sin bransch inte upplever någon ökning av de tidsbegränsade anställningarna.

Vid ett av mötena framhölls att den specifika branschen hade en hög andel tillsvidareanställda. På ett annat möte uppgavs att de tidsbegränsat anställda nästan hade försvunnit i den specifika branschen i och med bemanningsföretagens framväxt.

Ett par organisationer tog upp frågor om arbetstidens förläggning. Här berördes fenomen som att många som är anställda i globala företag får ha möten på natten och att en konsekvens av högre sysselsättningsgrader skulle kunna bli fler delade turer.

I fråga om handelsbranschen har det särskilt framhållits att ett partsgemensamt utbildningsprojekt är under uppstart med syftet att dels öka andelen tillsvidareanställda, dels öka andelen tillsvidareanställda med heltid eller deltid med hög sysselsättningsgrad. I anslutning till det har det även framhållits att företag och medarbetare gynnas av att anställningar i branschen är trygga och att företagen samtidigt kan öka sin konkurrenskraft.

## 7.5 Sammanfattning

Utredningen kan konstatera att om man jämför med cirka 25 år tillbaka har andelen tidsbegränsat anställda av det totala antalet anställda i åldersgruppen 16–64 år ökat från cirka 11 procent till 16,7 procent. Ökningen skedde dock främst i samband med krisen på 1990-talet.

Inom gruppen tidsbegränsat anställda har det skett förskjutningar. Utifrån de definitioner som SCB använder är det klart att vikariat har minskat från 26,9 procent av alla tidsbegränsat anställda

2005 till 17,7 procent 2014. Gruppen ”Anställd per timme med överenskommet schema för viss tid” har under samma period ökat från 13,4 till 23,4 procent av de tidsbegränsat anställda, en ökning med 75 procent. Allmän visstidsanställning infördes i LAS 2007 och det är sannolikt att denna anställningsform svarar för en del av ökningen.

För hela perioden 2005–2014 gäller att majoriteten av de tidsbegränsat anställda var kvinnor. Av de tidsbegränsat anställda i åldern 16–64 år 2014 var 56,2 procent kvinnor och 43,8 procent män. År 2014 hade 18,7 procent av alla anställda kvinnor en tidsbegränsad anställning, medan motsvarande andel för män var 14,6 procent. SCB:s statistik visar att 2015 var motsvarande siffror 18,1 procent för kvinnor och 14,9 procent för män.

Andelen tidsbegränsat anställda är som störst bland ungdomar 16–24 år. Av alla anställda i denna åldersgrupp var 56 procent tidsbegränsat anställda 2014.

Bland inrikes födda är skillnaden mellan 2005 och 2014 marginell, medan siffrorna för utrikes födda visar att andelen tidsbegränsade anställningar av det totala antalet anställda bland utrikes födda har ökat från 20,8 procent 2005 till 23,8 procent 2014.

Om man bryter ned siffrorna på branschnivå kan konstateras att utvecklingen varierar kraftigt mellan olika branscher. Även om det inte går att dra några säkra slutsatser vid en jämförelse mellan två olika år kan nämnas att enligt en rapport från Handelsanställdas förbund har andelen tidsbegränsat anställda arbetare inom detaljhandeln ökat från 12 procent 1990 till 27 procent 2016.<sup>14</sup> Som jämförelse har andelen tidsbegränsat anställda inom byggbranschen minskat från 16 procent till 9,6 procent från 2000 till 2015.<sup>15</sup>

## 7.6 Utmaningar

Utredningen kan konstatera att ökningen av tidsbegränsade anställningar sett över tid i stort sett är hänförlig till 1990-talet. Enligt utredningens mening är det därför vanskligt att påstå att det finns någon trend i det avseendet under senare tid. I detta sammanhang

---

<sup>14</sup> Berggren (2016), s. 12.

<sup>15</sup> LO (2011a), s. 23 och SCB (2016c), s. 31 och 35.

kan t.ex. noteras att andelen tidsbegränsat anställda i förhållande till samtliga anställda i åldersgruppen 15–74 år har varierat under de senaste åren. Under 2016 hade 16,7 procent en tidsbegränsad anställning.<sup>16</sup> 2015 var motsvarande siffra 17,2 procent och 2014 var 17,5 procent tidsbegränsat anställda. Under de tre åren dessförinnan låg andelen under 17 procent.<sup>17</sup>

Utredningen kan vidare inte se att enbart det faktum att en anställning är tidsbegränsad medför några tillämpningsproblem vad avser AML. Eftersom det finns en arbetsgivare är det klart vem som har ansvaret för arbetsmiljön för de tidsbegränsat anställda. Att en majoritet av de tidsbegränsat anställda hellre skulle vilja ha en tillsvidareanställning<sup>18</sup> och att de på grund av sin situation möjligen känner en inre oro och har en otillfredsställande psykosocial arbetsmiljö,<sup>19</sup> medför inte att AML i sig skulle vara svårare att tillämpa än annars.

Några av de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har beskrivit att det i vissa branscher märks en ökad förekomst av delade turer och i någon bransch även en ökad förekomst av nattarbete. I dessa delar kan konstateras att det i 12 § AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö anges att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. I de allmänna råden till samma bestämmelse anges att arbetsgivaren redan vid planeringen av arbetet bör ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Som exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa räknas bl.a. upp arbete nattetid och delade arbetspass. Även i dessa delar finns således en arbetsmiljöansvarig arbetsgivare och det anges vad som ankommer på denne.

---

<sup>16</sup> SCB (2017b), s. 15, egna beräkningar.

<sup>17</sup> SCB (2016c), s. 79, egna beräkningar.

<sup>18</sup> Enligt SCB (2014c), s. 18, önskade 79,5 procent av de visstidsanställda en tillsvidareanställning.

<sup>19</sup> Se t.ex. Waenerlund (2013), s. 54, SBU (2015), s. 122 och Wingborg (2016), s. 24.

## 8 Inhyrd arbetskraft m.m.

### 8.1 Inledning

På dagens arbetsmarknad förekommer inte sällan att en arbetsgivare har behov av att anlita tillfällig arbetskraft. Behovet kan gälla såväl kortare som längre perioder. Arbetsgivaren har då olika möjligheter att täcka sitt behov. Ett sätt är att kontraktera ett utomstående företag att utföra visst arbete på entreprenad. Ett annat sätt är att låna eller hyra in arbetstagare. I utredningens direktiv nämns inhyrd arbetskraft som en företeelse som är vanligare i dag än vad som var fallet när AML trädde i kraft 1978. Om inhyrning sker från ett bemanningsföretag, är bestämmelser om inhyrning i t.ex. lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och MBL tillämpliga.

När ett bemanningsföretag hyr ut arbetskraft bygger konstruktionen på ett trepartsförhållande. Det föreligger ett anställningsförhållande mellan arbetstagaren och det uthyrande bolaget (bemanningsföretaget). Mellan bemanningsföretaget och beställaren (kundföretaget) finns ett avtal om hyra av arbetstagare. Bemanningsföretaget ställer således arbetstagare till kundföretagets förfogande mot betalning. Det är också bemanningsföretaget som betalar lönen till den uthyrde arbetstagaren. Ansvar är uppdelat mellan bemanningsföretaget och kundföretaget så att arbetsledningen sköts av kundföretaget. Detta är kännetecknande för inhyrning, till skillnad från t.ex. entreprenad, där arbetsledningen sköts av entreprenadföretaget självt. Enligt 3 kap. 12 § andra stycket AML har kundföretaget också ett direkt ansvar för de inhyrda arbetstagarna, på så sätt att den som anlitat inhyrd arbetskraft ska svara för att nödvändiga skyddsåtgärder vidtas. Olika kollektivavtal täcker i princip samtliga verksamhetsområden för bemanningsföretagen.

Det är inte ovanligt att bemanningsföretag i Sverige även ägnar sig åt annan verksamhet än ren uthyrningsverksamhet. Av bransch-

och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagens beskrivning av hur branschen fungerar framgår att begreppet bemanningsföretag är en samlingsbenämning på företag som sysslar med tre huvudsakliga verksamhetsområden: uthyrning, omställning och rekrytering. Inom uthyrningsdelen ryms både personaluthyrning och personalentreprenad. Till omställning hör bl.a. jobbförmedling, coachning och utbildning. Inom rekryteringsområdet kan ett bemanningsföretag t.ex. hjälpa en arbetsgivare att hitta lämpliga kandidater. I det aktuella kapitlet begränsar sig utredningen till den del som rör uthyrning av arbetskraft.

## 8.2 Rättslig bakgrund

### 8.2.1 Bemanningsdirektivet

På EU-nivå har det under en längre tid pågått arbete med att få till stånd regler för uthyrda arbetstagare. År 1991 antogs rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande. Direktivet syftade till att ge uthyrda arbetstagare samma villkor i fråga om säkerhet och hälsa som arbetstagarna på det ifrågavarande företaget eller i verksamheten. Uthyrda arbetstagare omfattas även av det s.k. utstationeringsdirektivet.<sup>1</sup> År 2008 resulterade det fortsatta arbetet på området i antagandet av det s.k. bemanningsdirektivet.<sup>2</sup>

Bemanningsdirektivet gäller för arbetstagare som är anställda hos bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning (artikel 1). Syftet med direktivet är enligt artikel 2 att skydda de bemanningsanställda som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare. Det ska ske med beaktande av behovet att fastställa en

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.



lämplig ram för anlitan­de av arbetskraft som hyrs ut av bemannings­företag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer. Varje medlemsstat ska enligt artikel 4 dessutom göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot att anlita arbetskraft som hyrs ut av bemannings­företag. Av samma artikel framgår att begränsningar eller förbud mot anlitan­de av bemanningsanställda endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Direktivets likabehandlingsprincip utveck­las i artikel 5 och innebär att vissa grundläggande arbets- och anställ­ningsvillkor, såsom lön och arbetstid, ska vara desamma som vid anställning direkt i kundföretaget.

Som en bakgrund till bemanningsdirektivet och utvecklingen av svensk rätt på området kan även nämnas att vissa ILO-konventioner behandlar privata arbetsförmedlingar och arbete via bemannings­företag. Så är t.ex. fallet med konventionen nr 96 om avgiftskräv­ande arbetsförmedlingsbyråer, som Sverige frånträdde 1992, och konventionen nr 181 om privat arbetsförmedling, som inte har rati­ficerats av Sverige.<sup>3</sup>

### 8.2.2 Svensk rätt

Bemanningsbranschens etablering ska ses mot bakgrund av att ut­hyrning av arbetskraft i stor utsträckning var förbjudet i Sverige mellan 1935 och 1991. Arbetsmarknadens förändrade struktur och politiska diskussioner ledde till att förbudet successivt luckrades upp, både för bemanningsarbete och för den därtill kopplade frågan om privata arbetsförmedlingar. Den 1 januari 1992 togs det första steget mot avreglering genom införandet av lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Lagen gjorde det tillåtet att, med vissa begränsningar, hyra ut arbetskraft. En be­ställare fick anlita uthyrd arbetskraft endast om det föranleddes av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Vidare angavs bl.a. att en enskild arbetstagare fick, inom ramen för uthyrningsuppdraget, ställas till en beställares förfogande för en sammanhängande tid av

---

<sup>3</sup> SOU 2014:55, s. 65 f.

högst fyra månader. Lagen innehöll också en s.k. karensregel innebärande att en arbetstagare som hade sagt upp sig från en anställning och tog anställning hos en arbetsgivare som hyrde ut arbetskraft inte fick hyras ut till sin tidigare arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde.

Flera av begränsningarna togs bort 1993, när 1991 års lag ersattes av lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (arbetsförmedlingslagen). Kvarstående begränsningar var därefter bl.a. att förmedlingar inte fick ta betalt av sökande för att förmedla arbeten och en karensregel begränsad till uthyrarens verksamhet. I andra länder finns begränsningar som exempelvis undantar vissa yrkesgrupper och tidsbegränsningar av uthyrning av arbetskraft. I Sverige kan arbetsmarknadens parter i stället sluta kollektivavtal med olika regleringar, exempelvis hur hög procentandel av de anställda som får hyras in.

År 2013 trädde en ny lag på området i kraft, nämligen lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen). Genom uthyrningslagen genomfördes bemanningsdirektivet i Sverige och skapades en ny lag med bestämmelser om uthyrning av arbetstagare. Bestämmelserna om uthyrning av arbetstagare i arbetsförmedlingslagen flyttades samtidigt över till uthyrningslagen. Kvar i arbetsförmedlingslagen finns därefter endast bestämmelser om arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen.

Kärnan i uthyrningslagen är i likhet med bemanningsdirektivet en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under den tid som uppdraget varar ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip, under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §).

Den svenska bemanningsbranschen täcks nästan helt av kollektivavtal, såväl på arbetar- som tjänstemannaområdet. Bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har t.ex. kollektivavtal med samtliga förbund inom LO. I dessa avtal regleras arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget.

Inhyrd arbetskraft nämns vidare på ett par ställen i AML. Av 3 kap. 12 § andra stycket framgår att det i lagen finns ett särskilt skyddsansvar för den som hyr in arbetskraft. Enligt bestämmelsen ska den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet vidta de skyddsåtgärder som behövs i detta arbete. Av förarbetena framgår att innebörden av bestämmelsen är att kundföretagets ansvar för inhyrd arbetskraft ska motsvara arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, dock begränsat till det aktuella arbetet på det främmande arbetsstället. Långsiktiga arbetsmiljökrav på bl.a. utbildning och rehabilitering ligger dock samtidigt fortfarande kvar på arbetsgivaren, dvs. den som hyr ut arbetskraften.<sup>4</sup>

Vidare likställs kundföretaget med arbetsgivare i förhållande till de inhyrda arbetstagarna i olika föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Som exempel kan nämnas AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Av dess 1 § framgår just att "[m]ed arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft". Paragrafen slår således fast att också inhyrd arbetskraft ska omfattas av kundföretagets systematiska arbetsmiljöarbete.

### 8.3 Bemanningsbranschen på den svenska arbetsmarknaden

År 1994 omfattade bemanningsbranschen i Sverige cirka 5 000 anställda.<sup>5</sup> Som framgår nedan har omfattningen därefter över tid gått mot att allt fler personer utför arbete i branschen. I det följande redovisas utvecklingen med utgångspunkt i ett urval av de många rapporter som flera olika aktörer har producerat om bemanningsbranschens utbredning i Sverige.

Sedan flera år har bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen samlat in information från sina medlemsföretag för att producera statistik och ge en enhetlig bild av branschen och dess utveckling i siffror. Av Bemanningföretagens statistik framgår bl.a. att penetrationsgraden på den svenska arbetsmarknaden var 1,6 procent 2016.<sup>6</sup> Penetrationsgraden är ett mått på hur stor andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i ett bemanningföretag

---

<sup>4</sup> Se vidare kapitel 4.

<sup>5</sup> SOU 2015:21, s. 177.

<sup>6</sup> Bemanningföretagen (2016).

och beräknas utifrån antalet årsanställda och det totala antalet sysselsatta individer. År 2016 var 76 300 personer årsanställda i bemanningsbranschen. Under samma år var 154 100 personer någon gång under året anställda inom bemanningsbranschen. Utvecklingen över tid ser ut enligt följande.

**Tabell 8.1** Antalet anställda i bemanningsbranschen 2007–2016<sup>7</sup>

|      | Penetrationsgrad (procent) | Årsanställda | Totalt anställda under året |
|------|----------------------------|--------------|-----------------------------|
| 2016 | 1,6                        | 76 300       | 154 100                     |
| 2015 | 1,5                        | 74 400       | 152 700                     |
| 2014 | 1,4                        | 65 500       | 134 100                     |
| 2013 | 1,5                        | 69 900       | 134 600                     |
| 2012 | 1,3                        | 61 127       | 135 100                     |
| 2011 | 1,4                        | 62 863       | 138 846                     |
| 2010 | 1,3                        | 60 100       | 117 700                     |
| 2009 | 1,0                        | 46 100       | 103 300                     |
| 2008 | 1,3                        | 58 850       | 122 400                     |
| 2007 | 1,3                        | 59 400       | 125 100                     |

Som en jämförelse var penetrationsgraden 2014 i ett globalt perspektiv 1,6 procent. I Europa var genomsnittet 1,8 procent medan penetrationsgraden i USA var 2,2 procent. Den högsta penetrationsgraden i Europa hade Storbritannien med 3,9 procent.<sup>8</sup>

Bemanningsföretagen pekar i sin årsrapport 2016 på att det finns en tydlig samvariation mellan bemanningsbranschens utveckling och utvecklingen över totalt antal sysselsatta i riket. Följaktligen skedde en kraftig tillbakagång under 2009 i spåren av finanskrisen. När det gäller utvecklingen 2016 noterades en uppgång på 2,6 procent i antalet anställda i bemanningsbranschen, medan rikets totala sysselsättning ökade med 1,5 procent.<sup>9</sup>

I en rapport från Saco, som vilar på statistik från Bemanningsföretagen och SCB, framhålls bemanningsbranschens kraftiga tillväxt under 2000-talet. Antalet förvärvsarbetande i bemanningsbranschen ökade under perioden 2002–2012 med cirka 140 procent, från cirka 25 000 till drygt 60 000 personer. Penetrationsgraden ökade under

<sup>7</sup> Bemanningsföretagen (2007–2016).

<sup>8</sup> Ciett (2016).

<sup>9</sup> Bemanningsföretagen (2016).

samma period från 0,6 till 1,3 procent. Vidare lyfts fram att det är fler män än kvinnor som arbetar i bemanningsbranschen. År 2012 var andelen män 59 procent och andelen kvinnor 41 procent.<sup>10</sup> Tidigare var situationen den omvända. År 2002 var andelen män 44 procent och andelen kvinnor 56 procent. Utvecklingen förklaras av att bemanningsbranschen från början hade mest verksamhet inom skrivbyråer och sekreterarasistans. Med tiden har verksamhetsområdet breddats mot branscher där fler män är verksamma. I fråga om åldersstrukturen var 2012 en tredjedel av de bemanningsanställda yngre än 25 år, 20 procent 25–29 år och 12 procent 30–34 år. De sysselsatta har således en betydligt yngre åldersprofil än arbetsmarknaden som helhet. Vidare är det så att en tydlig föryngring bland de bemanningsanställda har skett under perioden 2002–2012, särskilt genom att den yngsta åldersgruppen har vuxit som andel av den totala sysselsättningen i branschen.<sup>11</sup>

Att arbetskraften i bemanningsbranschen har en förhållandevis ung åldersprofil har även noterats av Konjunkturinstitutet. I en fördjupning på området framhålls att medianåldern för förvärvsarbetande personer i åldern 16–64 år i bemanningsbranschen är 29 år, medan den är 42 år i ekonomin som helhet. Vidare noteras att utrikes födda arbetar i bemanningsbranschen i större utsträckning än i övriga ekonomin. År 2010 var andelen utrikes födda som var förvärvsarbetande i bemanningsbranschen 19 procent. Motsvarande siffra för ekonomin som helhet var 13 procent.<sup>12</sup>

Personerna som utför arbete som inhyrda stannar överlag en förhållandevis kort tid i branschen, eller annorlunda uttryckt så är genomströmningen relativt hög. Pernilla Andersson Joonä och Eskil Wadensjö har undersökt in- och utflödet av personer i den svenska bemanningsbranschen och funnit att det årliga utflödet ur branschen uppgick till mellan 44 och 57 procent under mätperioden. Ett annat sätt att belysa genomströmningen är att undersöka hur många som var sysselsatta i branschen ett visst år och sedan se hur stor andel av dessa som lämnat branschen efter ett år, två år, tre år osv. Enligt studien var andelen som lämnat branschen cirka 44 pro-

---

<sup>10</sup> Se även SCB (2012).

<sup>11</sup> Saco (2015), s. 73 f.

<sup>12</sup> Konjunkturinstitutet (2012), s. 83 f.

cent efter ett år, cirka 67 procent efter två år och en konstant ökande andel till cirka 87 procent efter sju år.<sup>13</sup>

I utredningens samtal med företrädare för branschen har det framhållits att senare siffror bl.a. visar att nästan samtliga arbetstagare har lämnat branschen efter sju år. I samtalen har dock också framkommit att det inom vissa branscher, såsom journalistbranschen, förekommer att personer stannar som inhyrda i många år. Ett av skälen till detta är förekomsten av s.k. inhouse bemanningsföretag.

När det gäller längden på uppdragen som inhyrd arbetskraft utför är dessa i ett internationellt perspektiv relativt långa i Sverige. Enligt den internationella branschorganisationen Ciett var 70 procent av uppdragen längre än tre månader och 30 procent mellan en till tre månader under perioden 2012–2013. Inga uppdrag var kortare än en månad. Det kan jämföras med Storbritannien under samma period där 44 procent av uppdragen var längre än tre månader, 14 procent mellan en till tre månader och 42 procent kortare än en månad.<sup>14</sup>

Vidare är inhyrning av arbetskraft utspritt på stora delar av den svenska arbetsmarknaden. En undersökning från Bemanningsföretagen visar att den vanligaste branschen för inhyrning under mätperioden var Industri och basnäringar där 58 procent av arbetsgivarna hade hyrt in personal under de senaste tolv månaderna. Vidare hade omkring hälften av tjänsteföretagen hyrt in personal, medan 46 procent av arbetsgivarna inom Teknisk service och 36 procent inom Valfärd och offentlig sektor hade gjort det. Av undersökningen framgår även att hälften av arbetsgivarna hade hyrt in personal från bemanningsföretag vid något tillfälle och att 36 procent hade hyrt in personal under de senaste tolv månaderna. De flesta arbetsgivare som hade hyrt in personal hade gjort det under flera månader i sträck. Av dem som hade anlitat bemanningsföretag under det senaste året hade 38 procent haft personal inhyrd hela tiden. Till skillnad från Ciets årsrapport (se ovan), uppgav tolv procent i Bemanningsföretagens undersökning att de hade haft personal inhyrd under kortare tid än en månad. Det var i huvudsak mindre arbetsgivare med 20–49 anställda som använde sig av korta inhyrningsperioder.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Andersson Joona och Wadensjö (2010), s. 67 f.

<sup>14</sup> Ciett (2014), s. 39.

<sup>15</sup> Bemanningsföretagen (2013a). I undersökningen har arbetsgivarna delats upp i de fyra branschgrupperna Teknisk service, Tjänster, Valfärd och offentlig sektor samt Industri.

Ett annat sätt att undersöka inom vilka branschområden inhyrd arbetskraft förekommer är att studera branschstatistik över i vilka områden omsättningen är störst. Statistik från Bemanningsföretagen för fjärde kvartalet 2016 visar att de sett till omsättningen största yrkesområdena var Industri/Tillverkning med 27 procent av omsättningen, Lager/Logistik med 19 procent av omsättningen samt Kontor/Administration och Ekonomi/Finans med 13 respektive 9 procent av omsättningen. Det minsta yrkesområdet var Hotell/Restaurang/Turism, som hade en omsättningsandel på 0,1 procent.<sup>16</sup>

På flera håll har det slagits fast att det är vanligare att hyra in personal bland större arbetsgivare än bland mindre arbetsgivare. Enligt Bemanningsföretagens undersökning var det bland arbetsgivare med minst 200 anställda 71 procent som hyrde in personal, medan det hos de mellanstora arbetsgivarna, med 50 till 199 anställda, var 49 procent som hyrde in personal. I den minsta storleksklassen, 20–49 anställda, var andelen 33 procent.<sup>17</sup>

## 8.4 Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll

Arbetsmiljöverket lät 2013 tre forskare ta fram en kunskapssammanställning om inhyrdas arbetsmiljö. Kunskapssammanställningen, som även inkluderar forskning om förhållandena i andra länder än Sverige, har gått igenom områdena arbetsskador, fysisk arbetsmiljö och psykosocial arbetsmiljö. När det gäller psykosocial arbetsmiljö framhålls bl.a. att anställningsotrygghet i bemanningsbranschen är en klar ohälsfaktor som även leder till ohälsa bland bemanningsanställda. Sverige sticker ut genom att anställda i bemanningsbranschen, till skillnad från andra länder, kan ha en fast anställning. Svenska studier visar dock att anställning i bemanningsbranschen upplevs som otrygg även om man har en tillsvidareanställning. Enligt kunskapssammanställningen är otryggheten i anställningen en tydlig arbetsmiljörisk i den psykosociala arbetsmiljön och skapar även

---

<sup>16</sup> Bemanningsföretagen (2017), s. 7 f.

<sup>17</sup> Bemanningsföretagen (2013a). Se även Svenskt Näringsliv (2016) och Teknikföretagen (2015) som också framhåller att inhyrning är vanligare hos stora företag.

problem genom att den leder till att bemanningsanställda i mindre utsträckning än andra grupper påtalar arbetsmiljörisker.<sup>18</sup>

När det gäller den fysiska arbetsmiljön framhålls i kunskaps-sammanställningen att inhyrd personal är överrepresenterade i yrken och branscher med riskfyllda arbetsförhållanden. Det är också vanligare att inhyrda tilldelas arbetsuppgifter där den fysiska arbetsmiljön är sämre jämfört med för ordinarie anställda. Vidare visar forskningen att arbetsskadefrekvensen är högre bland bemanningsanställda än på arbetsmarknaden som helhet. Det finns inga entydiga förklaringar till varför det är så men yrke och anställningstid framhålls som viktiga orsaker. En slutsats som dras är att introduktionsinsatserna för bemanningsanställda på en ny arbetsplats är centrala ur arbetsmiljösynpunkt.<sup>19</sup> Kopplingen mellan att vara ny på jobbet och ökad risk för arbetsskador samt vikten av en god introduktion pekas även ut i en projektrapport från Arbetsmiljöverket från 2013.<sup>20</sup>

Kristina Håkansson och Tommy Isidorsson, som var två av forskarna bakom Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning, har även i senare forskning behandlat arbetsmiljön för bemanningsanställda. I en studie som bygger på en enkätundersökning bland bemanningsanställda framhålls flera olika arbetsmiljörisker. I likhet med vad som lyfts fram i Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning pekar författarna bl.a. ut tilldelandet av mer fysiskt krävande arbete och större brister i upplärning eller utbildning kopplat till arbetsuppgifterna. Vidare pekas bristen på tydlighet i vad som ingår i arbetsuppgifterna ut som en särskild riskfaktor.<sup>21</sup>

Även IVL Svenska Miljöinstitutet AB har särskilt undersökt arbetsmiljön för anställda i bemanningsföretag. I en rapport från 2014 konstateras att det är svårt att med utgångspunkt i den statistik som finns tillgänglig på området uttala sig om risken för arbetsskador är större eller mindre i bemanningsföretag än i motsvarande branscher och yrken med tillsvidareanställda. Analyser görs vanligtvis per bransch eller yrke och för bemanningsanställda, som är verk-samma i en mängd branscher och yrken, saknas statistik över fördelningen på branscher och yrken. Enligt rapporten finns dock statistik

---

<sup>18</sup> Arbetsmiljöverket (2013c), s. 18 f.

<sup>19</sup> Arbetsmiljöverket (2013c), s. 38 f.

<sup>20</sup> Arbetsmiljöverket (2013d), s. 4.

<sup>21</sup> Håkansson och Isidorsson (2016), s. 346 f.



som visar att bemanningsbranschen utmärks av att andelen arbetsolyckor är högre jämfört med samtliga andra branscher när det gäller t.ex. transportutrustning, stationära maskiner och hantering av handverktyg/andra föremål. Däremot är andelen fallolyckor och belastningsbesvär lägre jämfört med andra branscher.<sup>22</sup>

Bristen på användbar arbetsskadestatistik har även uppmärksammats av bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanning-företagen som menar att det saknas sådan statistik för den moderna arbetsmarknaden. Statistiken tillåter inte jämförelser av bemanningsanställda med icke bemanningsanställda på jämförbara arbeten.<sup>23</sup>

I en ändring av regleringsbrevet för 2016 för Arbetsmiljöverket har regeringen gett myndigheten i uppdrag att göra en tillsyn inom bemanningsbranschen. Regeringen uttrycker bl.a. att inhyrning är mer utbrett inom verksamheter med en mer riskfylld arbetsmiljö. Det förklaras även att både ungdomar och utrikes födda är överrepresenterade i branschen. Arbetsmiljöverkets uppdrag består i att planera och genomföra informations- och tillsynsinsatser riktade mot anställda och företag verksamma i branschen. Uppdraget ska slutredovisas den 1 juni 2018.<sup>24</sup>

## 8.5 In-/utlåning

En annan företeelse på den svenska arbetsmarknaden är s.k. inlåning av arbetskraft. Företeelsen förväxlas ibland med inhyrning, möjligen både på grund av att det finns semantiska likheter och att det finns faktiska likheter i form av båda företeelsernas normalt tillfälliga karaktär. I likhet med inhyrning består nämligen även inlåning av att en arbetsgivare tillfälligt tar in arbetskraft. Skillnaden är dock att där det i inhyrningsfallet är ett bemanningsföretag som står för att tillhandahålla arbetskraften är det i inlåningsfallet en traditionell arbetsgivare som erbjuder arbetskraft till en annan arbetsgivare genom att låna ut arbetstagare under en begränsad period.

---

<sup>22</sup> IVL (2014), s. 14 f.

<sup>23</sup> Bemanningföretagen (2013b).

<sup>24</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2016a), s. 4 f.

Frågan om inlåning berörs t.ex. i utredningen Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft från 1992. I utredningen berörs förekomsten av inlåning med hänvisning till byggbranschen.<sup>25</sup>

Just byggbranschen är även en av de branscher som särskilt har reglerat företeelsen i kollektivavtal. I andra punkten i Byggavtalets bilaga A3 regleras arbetsgivar- och arbetsmiljöansvaret enligt följande.

Den arbetsgivare som arbetstagare är anställd hos har arbetsgivaransvaret för arbetstagaren även under den period arbetstagaren lånas ut till annan arbetsgivare. Detta innebär bl.a. att lön betalas av utlånande arbetsgivare.

Den arbetsgivare som har lånat in arbetstagare ansvarar för arbetsmiljön, i förhållande till inlånad arbetstagare, under inlåningsperioden.

Andra avtal som på ett eller annat sätt tar upp inlåning som företeelse är bl.a. Maskinföraravtalet, Installationsavtalet, Torvavtalet, Plåt- och ventilationsavtalet, Väg- och banavtalet och Teknikinstallationsavtalet. Det är således fråga om avtal som sammantaget innehåller flera olika parter på både arbetsgivar- och arbetstagar-sidan. Vad som regleras varierar i omfattning mellan de olika avtalen. Men i likhet med Byggavtalet finns det i vissa avtal bestämmelser om arbetsgivaransvaret och arbetsmiljöansvaret. Andra frågor som regleras är längden på inlåningen och löneutbetalning. Några avtal är i huvudsak inriktade på förhandlingsregler vid inlåning.

När det gäller frågan om hur arbetsmiljöansvaret enligt lagen ser ut i situationer då det kan vara fråga om inlåning konstateras följande i förarbetena till 3 kap. 12 § andra stycket AML.

Bestämmelsen innebär ett särskilt skyddsansvar för företag som anlitar inhyrd personal att utföra arbete i sin verksamhet. Regeln tar främst sikte på sådan uthyrning av arbetskraft som avses i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Ibland används dock, t.ex. inom byggbranschen, uttryckssättet att låna arbetskraft. Därmed avses vanligen ett slags uthyrning av arbetskraft. Uttryckssättet hänger samman med att "utlånanen" ofta driver en liknande verksamhet som "inlånanen". Ersättning behöver då inte lämnas på annat sätt än att arbetskraft tillhandahålls. Även dessa fall träffas av bestämmelsen.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> SOU 1992:116, s. 50.

<sup>26</sup> Prop. 1993/94:186, s. 67.

I en kommentar till AML pekas följaktligen ut att bestämmelsen i 3 kap. 12 § andra stycket enligt förarbetena omfattar även inlåning av arbetskraft. Författarna förklarar att det inom vissa branscher förekommer att en arbetsgivare av en annan arbetsgivare tillfälligt inlånar arbetskraft när akut behov av ytterligare arbetskraft uppstår. Att även sådana situationer faller in under bestämmelsen innebär enligt författarna att det inlånande företaget har samma arbetsmiljöansvar för den inlånade arbetskraften som för den egna.<sup>27</sup>

Frågan om arbetsmiljöansvaret i inlåningssituationer har även uppmärksammats i en promemoria av Arbetsgivarverket om möjligheten att låna ut arbetstagare mellan statliga myndigheter i samband med det ansträngda läget hos Migrationsverket hösten 2015. I promemorian framhålls bl.a. att huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på den inlånande myndigheten, medan huvudansvaret för eventuell rehabilitering ligger kvar på den utlånande myndigheten.<sup>28</sup>

Av förarbetena till uthyrningslagen framgår dock att utlåning av arbetstagare faller utanför den lagens tillämpningsområde.<sup>29</sup> Av förarbetena framgår bl.a. följande.

Med hänsyn till bemanningsdirektivets utformning konstaterar regeringen att t.ex. rekrytering och entreprenadverksamhet faller utanför dess tillämpningsområde. Av bemanningsdirektivets ordalydelse framgår även att arbetstagaren ska vara anställd i syfte att hyras ut till kundföretag. Det är därför regeringens uppfattning att uthyrningslagen endast bör omfatta uthyrning av arbetstagare från bemanningsföretag till kundföretag. Utlåning av arbetstagare faller således utanför lagens tillämpningsområde. I detta sammanhang bör nämnas att det i många fall i praktiken kan vara förenat med svårigheter att avgöra om en verksamhet sker i entreprenadform eller om det är fråga om uthyrning av arbetstagare.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Ericson och Gustafsson (2014), s. 74 och 133. Se även Gullberg och Rundqvist (2014), s. 192.

<sup>28</sup> Arbetsgivarverket (2015), s. 7 f.

<sup>29</sup> Prop. 2011/12:178, s. 27, 30 och 99.

<sup>30</sup> Prop. 2011/12:178, s. 27.

## 8.6 Samtal med arbetsmarknadens parter

I de samtal som utredningen har fört med arbetsmarknadens parter har en klar majoritet av företrädarna från både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna uppgett att inhyrning av arbetskraft förekommer i deras respektive branscher.

Vid samtalen med företrädare för arbetstagarorganisationerna har framkommit att omfattningen varierar stort mellan branscherna. Inom vissa branscher, såsom städbranschen, är det över huvud taget inte vanligt eftersom entreprenad används i stället. Vidare har det framhållits att inhyrning ibland är förknippat med ökade arbetsmiljörisker på grund av att det ställs krav på att inhyrd arbetskraft ska utföra arbetsuppgifter under högre tempo än den inhyrande arbetsgivarens egna anställda. Det förekommer även att inhyrda får jobba med de tyngsta arbetsuppgifterna och på så vis utsätts för ökad risk. Från flera företrädare har det även påpekats att det delade ansvaret mellan inhyrande och uthyrande företag för med sig vissa samordningsproblem och risk för att arbetsmiljöansvaret hamnar mellan stolarna. Ett särskilt område i arbetsmiljölagstiftningen som pekats ut som problematiskt är möjligheterna för inhyrd personal att vid behov få tillgång till rehabiliteringsinsatser.

Arbetsgivarorganisationerna har bl.a. framhållit att bemanningsbranschen har genomgått en omstrukturering där det inte längre är fråga om att endast täcka tillfälliga behov utan även mer långvariga sådana. En central fråga i bemanningssituationer är frågan om samordning. Vidare har det framhållits att det även är viktigt att verksamheter som ställs inför situationer med ett delat arbetsmiljöansvar har kunskap om och får information om det delade ansvaret. Initiativ har tagits till partsgemensamma arbetsgrupper för att bl.a. närmare undersöka det delade ansvaret. Vidare har det från flera företrädare för arbetsgivarorganisationerna påpekats att den arbetsmiljöstatistik som i dag finns att tillgå är missvisande. Det är inte möjligt att med utgångspunkt i statistiken jämföra situationen mellan anställda i bemanningsföretag och anställda i andra företag som utför samma typ av arbetsuppgifter. Vidare har förekomsten av bl.a. bemanningsföretag inom byggbranschen lett till att tidsbegränsat anställda nästan har försvunnit på området.

När det gäller inlåning är det en företeelse som att döma av utredningens samtal med arbetsmarknadens parter inte verkar vara sär-

skilt vanligt förekommande. Av de företrädare som utredningen har träffat är det ett fåtal som har uppgett att det är något som förekommer i deras respektive branscher. Byggbranschen, transportbranschen, elinstallationsbranschen och delar av industrin är dock exempel på områden där inlåning förekommer i någon utsträckning. För byggbranschen har det särskilt framhållits att det ibland kan vara svårt att avgöra om det är fråga om inlåning eller inhyrning.

## 8.7 Utmaningar

Inhyrd arbetskraft har under 2000-talet vuxit fram till en relativt vanligt förekommande och väl etablerad del av den svenska arbetsmarknaden. Sett under hela 2000-talet har ökningen av antalet bemanningsanställda varit kraftig. Ökningen har mattats av under senare år men så sent som 2015 gick det t.ex. på nytt att se en tydlig ökning från föregående år. Utredningen kan således konstatera att sett över tid finns det en trend att allt fler utför arbete som bemanningsanställda.

En utmaning med inhyrd arbetskraft ur ett arbetsmiljöperspektiv är att det finns fler än en aktör (uthyrare respektive kundföretag) som har ansvar för olika delar av den inhyrda arbetstagarens arbetsmiljö. Även om dagens arbetsmiljöregelverk har bestämmelser som hanterar hur ansvarsfördelningen ska lösas och involverade parter normalt försöker tydliggöra ansvarsfrågorna i sina affärsavtal finns risken att det kan uppstå samordningssvårigheter kring arbetsmiljöfrågor. I slutändan blir det omständigheterna i det enskilda fallet som är avgörande och det är inte omöjligt att tänka sig situationer där frågan om vem som har ansvaret för en specifik ansvarsfråga är svår att lösa. Ett område som kan orsaka bekymmer är frågan om vem som ska ansvara för att en bemanningsanställd får nödvändig introduktion och utbildning för att klara av de arbetsuppgifter som personen tilldelas.

Vidare har det i utredningens samtal med arbetsmarknadens parter framkommit att vissa arbetstagarorganisationer ser en problematik kring möjligheterna för inhyrd arbetskraft att få tillgång till rehabilitering. Såvitt utredningen känner till saknas det statistik över huruvida bemanningsanställda skulle vara särskilt utsatta i fråga om långsiktiga arbetsmiljökrav, såsom att vid behov få tillgång till rehabili-

tering. Vem som har arbetsmiljöansvaret för att bemanningsanställda som är i behov av rehabilitering också får tillgång till det är dock inte oklart i det gällande regelverket. Det ansvaret faller på det uthyrande företaget.

Ytterligare en utmaning med inhyrd arbetskraft är att det är en företeelse som är utspridd över så stora delar av arbetsmarknaden. Förhållandena under vilka en inhyrd arbetstagare utför arbete varierar sannolikt en hel del från bransch till bransch. Det kan t.ex. skilja sig åt i fråga om uthyrningstid eller i vilken utsträckning inhyrd arbetskraft får introduktion eller utbildning för att ha rätt förutsättningar att utföra arbetet. Ett sätt att möta en sådan komplex bild kan vara att överväga om det bör vara någon skillnad i arbetsmiljöavseende om uthyrningen till ett och samma arbetsställe är tillfällig eller av mer varaktig karaktär. En central utgångspunkt för arbetsmiljöregelverket bör dock vara att reglerna är tydliga och således enkla för arbetsgivarna att tillämpa och tillsynsmyndigheten att följa upp. Ett krav på tydlighet är möjligtvis ännu mer centralt i situationer där det är fråga om ett delat ansvar.

En annan problematik förknippad med uthyrning av arbetskraft är att det kan uppstå gränsdragningsfrågor gentemot entreprenad. Beroende av om ett företag ägnar sig åt personaluthyrning eller åtar sig entreprenader så gäller olika regler för arbetsmiljöansvaret. I slutändan är det en bedömning som får göras från fall till fall.<sup>31</sup>

Utredningen har i detta kapitel även behandlat situationen då personal lånas ut från en arbetsgivare till en annan. Det är en företeelse som har ägnats begränsad uppmärksamhet i lagstiftningssammanhang. Av förarbetena till AML går dock att utläsa att inlånad personal i ansvarshänseende ska uppfattas på samma vis som inhyrd personal, varför ett delat ansvar alltså gäller även för denna grupp. Till skillnad från inhyrd personal så finns det uttalanden i förarbetena till uthyrningslagen som tyder på att inlånad personal dock inte ska träffas av uthyrningslagen och dess bestämmelser om bl.a. likabehandling. En utmaning på det området är således att det för två centrala lagar förs olika resonemang om hur inlånad personal ska uppfattas rättsligt.

---

<sup>31</sup> Se t.ex. SOU 2011:5, s. 152 f., för en genomgång av vilka omständigheter som ska vägas in.

## 9 Egenanställning

### 9.1 Inledning

Tillväxtverket tog 2012 fram rapporten Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa. Egenanställning beskrivs där som ett trepartsförhållande. Konstruktionen rymmer dels ett anställningsavtal mellan egenanställningsföretaget och den egenanställda, dels ett uppdragstagaravtal mellan egenanställningsföretaget och kunden. Egenanställningsföretaget fakturerar kunden, betalar skatter och arbetsgivaravgifter, betalar lön till den egenanställda och behåller viss del som provision.<sup>1</sup>

I rapporten anges att det finns en tydlig gräns mellan ett bemanningsföretag och ett egenanställningsföretag genom att man betraktar vem som tar initiativ till kontakt med den presumtiva kunden och vem som tillsätter personen som ska utföra arbetet. Enligt rapporten så är det vid egenanställning den egenanställda som hittar kunden och därmed automatiskt kvalificerar sig för att utföra arbetet.<sup>2</sup> En av de bärande tankarna bakom egenanställning är således att det är den egenanställda som tar initiativ gentemot en presumtiv kund. Kunden kan t.ex. vara ett företag, en organisation eller en privatperson. I fortsättningen används begreppet kund som en samlingsbeteckning oavsett vem som är uppdragsgivare.

### 9.2 Egenanställning i Europa

För att få en bakgrund av egenanställning som företeelse kan det vara lämpligt att ge en bild av hur det ser ut på europeisk nivå. I en rapport från Eurofound från 2015 beskrivs s.k. ”umbrella employment”

---

<sup>1</sup> Arvas (2012), s. 22.

<sup>2</sup> Arvas (2012), s. 27.

(paraplyorganisationer) som ett nytt sätt att organisera arbete. Paraplyorganisationerna erbjuder specifika administrativa tjänster såsom att fakturera kunder och att hantera skattefrågor. Paraplyorganisationerna har identifierats i Frankrike, Sverige (under begreppet egenanställningsföretag) och Österrike.

Som namnet antyder ger paraplyorganisationer ett ”paraply” för egenföretagare eller frilansare, under vilket de kan utöva sin verksamhet. Egenföretagaren eller frilansaren behåller enligt rapporten företagandets huvudingredienser (risker, oberoende, självständighet och kontroll), medan paraplyorganisationen erbjuder hjälp med administrationen. Det är dock fortfarande egenföretagaren eller frilansaren som måste förhandla med kunder och erbjuda dem sina tjänster. Enligt rapporten kan medlemskap i en paraplyorganisation i vissa fall leda till specifika förmåner, såsom ett förhöjt socialt skydd jämfört med det som en egenföretagare har.

I Frankrike finns paraplyanställningsformen portage salarial, som enligt en officiell hemsida utgör en typ av atypiskt anställningsförhållande mellan tre parter.<sup>3</sup> Portage salarial erbjuder konsulter på chefsnivå en högre grad av socialt skydd (t.ex. pensions-, arbetslöshets-, moderskaps- och sjukdomsersättning), än vad de skulle haft om de hade utfört uppdraget i egenskap av egenföretagare. Konsulterna är visserligen formellt anställda hos paraplyorganisationen, men organisationen är inte skyldig att förse konsulterna med arbete och är heller inte ansvarig för arbetsförhållandena. Paraplyorganisationen sköter fakturering och andra administrativa göromål, och tar en provision om cirka tio procent av det fakturerade beloppet.<sup>4</sup> Ersättningen till konsulterna är normalt utformad som ett konsultarvode som betalas till paraplyföretaget.<sup>5</sup>

Detta sätt att organisera arbete dök upp i Frankrike första gången i mitten av 1980-talet,<sup>6</sup> men har blivit allt vanligare under de senaste åren. År 2008 infördes regler om portage salarial i den franska arbetsrättslagstiftningen och 2014 fanns det drygt 120 paraplyorganisationer registrerade. Eftersom registrering inte är obligatorisk kan det

---

<sup>3</sup> Franska staten (2017).

<sup>4</sup> Eurofound (2015a), s. 120.

<sup>5</sup> Arvas (2011), s. 15.

<sup>6</sup> Del Sol m.fl.(2005), s. 41.



enligt Eurofound finnas uppemot dubbelt så många paraplyorganisationer.<sup>7</sup>

Ett exempel på en paraplyorganisation från Österrike är The Austrian Senior Expert Pool (ASEP). ASEP är en ideell organisation som enskilda konsulter kan ansluta sig till. Målgruppen för ASEP:s tjänster är nystartade företag eller små och medelstora företag som inte har tillräckliga resurser eller tillräcklig kompetens inom ramen för den egna verksamheten för en viss uppgift eller situation.<sup>8</sup> ASEP:s medlemmar utgörs av f.d. högt uppsatta chefer som har gått i pension, men som vill arbeta på konsultbasis.<sup>9</sup>

Skälen till att konsulter väljer att ansluta sig till en paraplyorganisation varierar enligt Eurofound. Till skäl som har framförts hör viljan att bidra till kompetensöverföring mellan generationerna, möjligheten att arbeta utomlands, möjligheten att delta i intressanta projekt och utsikterna att bevara en stabil inkomst. I vissa fall verkar deltagandet dock vara mer nödvändighetsdrivet. Som exempel har det inom ramen för Eurofound:s rapport gjorts en fallstudie på ett franskt företag där valet att arbeta på det aktuella sättet för de flesta av utförarna styrdes av att de hade blivit uppsagda från sitt tidigare arbete.<sup>10</sup>

## 9.3 Egenanställning på den svenska arbetsmarknaden

### 9.3.1 Bakgrund

Av ovannämnda rapport från Tillväxtverket framgår att fenomenet egenanställning dök upp i Sverige i början av 1990-talet. Det skedde på flera av varandra oberoende orter utifrån önskemål från uppdragsgivare och andra företag att få bli fakturerade för tjänster som utförts hos dem. Några exempel på tidiga egenanställningsföretag är Vascaia AB, Frilans Finans Sverige AB och Bolagsbolaget Klarälvdalen AB.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Eurofound (2015a), s. 120.

<sup>8</sup> Eurofound (2015a), s. 118 f.

<sup>9</sup> Eurofound (2012b), s. 70.

<sup>10</sup> Eurofound (2015a), s. 126.

<sup>11</sup> Arvas (2012), s. 23 f.

Konstruktioner som liknar dagens egenanställningsföretag har varit föremål för utredningar och olika förslag har presenterats. Ofta har syftet varit att öka sysselsättningen genom att skapa en ny försörjningsmöjlighet för arbetslösa.

### Arbetsföretag

I ett betänkande från 1995 föreslogs inrättandet av s.k. arbetsföretag som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Arbetsföretagen skulle vara aktiebolag med staten som ensam aktieägare. Avsikten var att arbetsföretagen skulle anställa arbetslösa som anvisades av Arbetsförmedlingen. Enligt förslaget skulle de anställda under anställningstiden (högst sex månader) sysselsättas på heltid med att aktivt söka arbete, delta i någon utbildning, hyras ut av arbetsföretaget eller utföra uppgifter för arbetsföretagets egen räkning.<sup>12</sup> Förslaget, som till delar påminner om vad som gäller för dagens egenanställningsföretag, ledde inte till lagstiftning.

### Självanställning

År 1999 lanserade docenten Bo Persson vid Handelshögskolan i Stockholm en idé för en ny form för förvärvsarbete, mellan anställd och egenföretagare, s.k. självanställning. Tanken var att den självanställda ensamföretagaren skulle anställa sig själv och samtidigt vara företagare. Under den tid som självanställningen varade skulle den självanställda inte kunna vara anställd eller erhålla arbetslöshetsförsäkring. Avsikten var att självanställningen skulle etableras genom att ett s.k. självanställningskonto registrerades hos ett konförende organ. Alla betalningar för den självanställdes förvärvsarbete skulle sedan ske till självanställningskontot. Vidare var tanken att vissa schablonkostnader skulle få dras av och att en schabloniserad självanställningsskatt skulle utgå som en andel av månadsuttaget från kontot.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> SOU 1995:2, s. 1.

<sup>13</sup> Persson (1999), s. 7 f.

## Det IT-rättsliga observatoriet

I en departementspromemoria från 2003 diskuterades om det behövs en ny kategori mellan anställd och egenföretagare. Promemorian refererade till ett antal seminarier som IT-kommissionen (under namnet Det IT-rättsliga observatoriet<sup>14</sup>) hade genomfört runt 2000. En del röster var positiva till en tredje kategori, eftersom man ansåg att steget mellan att vara anställd och att vara egenföretagare är för stort. En tredje kategori skulle kunna underlätta för fler att starta eget. Det skulle också kunna minska arbetslösheten. På ett av seminarierna tog man upp Bo Perssons förslag om självanställning. Flera av seminariedeltagarna var negativa till förslaget och menade att det kan uppstå en fara för att ”riktiga” företag drabbas av bristande konkurrensneutralitet och att arbetsgivare väljer att föra över anställningar till den nya mellanformen. En fara för detta skulle kunna uppstå om schablonskatten sattes för lågt.<sup>15</sup>

## Equal Egenanställning

Med stöd från Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet) drevs under 2005–2007 ett projekt benämnt Equal Egenanställning. I en utvärderingsrapport angavs bl.a. följande om syftet med projektet.

Syftet med projektet var att etablera Egenanställning som en möjlighet för arbetslösa att fakturera sig in på arbetsmarknaden. Genom stöd och utbildning i Egenanställningsföretagen skall personer som har svårigheter på arbetsmarknaden kunna fångas upp och få möjligheter att utveckla en verksamhetsidé, som sedan kan faktureras via egenanställningsföretaget. Syftet var också att påverka strukturer och attityder som utgjorde hinder för människor att starta och driva sina verksamheter.<sup>16</sup>

Under rubriken ”Slutsatser och diskussion” uttrycktes bl.a. följande.

Eftersom egenanställning idag inte fungerar för dem som är i behov av A-kassa de dagar som de inte har några uppdrag, var egenanställning bara ett alternativ för dem som skaffade sig en anställning vid sidan av, kombinatörerna. [...] Om inte utredningen som bl a skall ta hand om de motioner som lagts under projekttiden, utredningen *Trygghetssystemen*

<sup>14</sup> IT-kommissionens hemsida.

<sup>15</sup> Ds 2003:27, s. 173 f. Se även IT-kommissionen (2001), s. 28.

<sup>16</sup> Laurell (2008), s. 9.

*för företagare, löser de arbetsrättsliga frågorna kommer Egenanställningsföretag och Självanställningsföretag fortsätta att ha ett gemensamt problem: önskemål om sjuklön, rehabilitering och andra arbetsrättsliga förmåner som följer med en anställning erbjuds inte.<sup>17</sup>*

## Egenanställdas rätt till ersättning i arbetslöshetsförsäkringen

Begreppet egenanställning diskuterades även i ett betänkande från utredningen Trygghetssystemen för företagare.<sup>18</sup> Företeelsen togs inte upp i den efterföljande propositionen. I propositionen uppgavs dock att reglerna för dem som väljer att kombinera anställning och företagande i arbetslöshetsförsäkringen skulle utredas vidare inom Regeringskansliet.<sup>19</sup>

Den 2 december 2010 tillsattes en särskild utredare med uppdraget att utreda uppdragstagares rätt till ersättning i arbetslöshetsförsäkringen.<sup>20</sup> I betänkandet gjordes följande bedömning av utvecklingen.

Det har blivit allt vanligare att uppdragsgivare uttryckligen vill tillgodose sitt behov av arbetskraft på annat sätt än genom att anställa. Särskilda personaluthyrningsföretag har legaliserats och [...] anlitande av egenföretagare har blivit vanligare. Uppdragsgivarnas vilja att anlita ett företag för sitt arbetskraftsbehov i stället för att anställa har öppnat en marknad för s.k. faktureringsföretag eller egenanställningsföretag som tillhandahåller uppdragsgivarna ett fakturerande företag som formell avtalspart och den som utför uppdraget en formell arbetsgivare som betalar ut lön.<sup>21</sup>

Utredaren föreslog bl.a. en schablonregel som innebar att den som saknade F-skattsedel och som under ersättningsperioden hade haft uppdrag för högst två olika uppdragsgivare inte skulle betraktas som företagare. Vidare föreslogs att man, vid beräkning enligt schablonregeln eller när det ska göras en samlad bedömning av företagarens självständighet, skulle bortse från s.k. faktureringsföretag eller egenanställningsföretag eller liknande som sökanden anlitat för att fakturera de egentliga uppdragsgivarna. I det fallet att en ersättningsökande varit formellt anställd hos ett företag, men själv skaffat ett

---

<sup>17</sup> Laurelii (2008), s. 58.

<sup>18</sup> SOU 2008:89.

<sup>19</sup> Prop. 2009/10:120, s. 91.

<sup>20</sup> Dir. 2010:128.

<sup>21</sup> SOU 2011:52, s. 55.

uppdrag hos någon annan skulle nämligen den sistnämnde anses ha varit uppdragsgivare.<sup>22</sup> Förslaget har inte lett till lagstiftning.

### 9.3.2 Nuvarande förhållanden

Ett antal egenanställningsföretag bildade 2012 Egenanställningsföretagens Branschorganisation. Skälet till detta var enligt organisationen att branschen behövde samlas och enas om en gemensam definition av egenanställning för att få beslutsfattare och politiker att inse att egenanställning kan leda till ökad sysselsättning och att egenanställning är ett seriöst och tryggt alternativ. Branschorganisationen hade i juni 2016 åtta medlemsföretag och tre adjungerade företag.<sup>23</sup> För att bli medlem i branschorganisationen gäller bl.a. att egenanställningsföretaget tar arbetsgivaransvar för den egenanställda innebärande

- arbetsgivaransvar enligt gällande lagstiftning
- sjuk- och olycksfallsförsäkring för den egenanställda
- liv- och trygghetsförsäkring om den egenanställda skulle drabbas av en arbetsskada.<sup>24</sup>

Svenska Musikerförbundet har ett eget egenanställningsföretag, All Music Agency AMA AB (AMA). AMA vänder sig inte enbart till Musikerförbundets medlemmar, men dessa får rabatt på tjänsterna.<sup>25</sup> Även Teaterförbundet har ett eget egenanställningsföretag, Teaterförbundet TF Service AB (TF Service). Teaterförbundet använder dock inte själva benämningen egenanställningsföretag.<sup>26</sup> TF Service vänder sig enbart till medlemmar i Teaterförbundet.<sup>27</sup> Båda företagen har uppgett att verksamheten drivs utan vinstintresse.<sup>28</sup> Varken AMA eller TF Service tillhör branschorganisationen.

Exakt hur många egenanställningsföretag som finns på den svenska arbetsmarknaden är svårt att med säkerhet uttala sig om.

---

<sup>22</sup> SOU 2011:52, s. 9 f.

<sup>23</sup> Egenanställningsföretagens Branschorganisation (2016a).

<sup>24</sup> Egenanställningsföretagens Branschorganisationens hemsida.

<sup>25</sup> AMA:s hemsida.

<sup>26</sup> Teaterförbundet (2016).

<sup>27</sup> Teaterförbundets hemsida.

<sup>28</sup> AMA:s hemsida och TCO (2017).

En rapport från 2014 nämner att det finns omkring 35 egenanställningsföretag i Sverige.<sup>29</sup> Företrädare för branschorganisationen har dock framhållit att det finns ytterst få företag utöver medlemmarna i branschorganisationen. Som har påpekats är en avgörande faktor hur man väljer att definiera egenanställningsföretag. Den beskrivning av egenanställning som Tillväxtverket har använt sig av och som utredningen har presenterat i inledningen är ett av flera försök att definiera egenanställning.<sup>30</sup>

### Hur är verksamheten upplagd?

Utredningen har inhämtat information genom bl.a. kontakter med Egenanställningsföretagens Branschorganisation samt från branschorganisationens och olika egenanställningsföretags hemsidor. Den sammantagna bilden visar följande.

En grundläggande förutsättning är att den egenanställda skaffar sina egna uppdrag. Kunden och den egenanställda gör upp om vilket arbete som ska utföras och ersättningen för detta. Det är den egenanställda som tar initiativ till att det skapas en relation mellan kunden och egenanställningsföretaget. Mellan dessa båda parter träffas sedan ett avtal om att den egenanställda ska utföra arbete åt kunden och att egenanställningsföretaget ska fakturera kunden.

Den normala ordningen är att arbetet för kundens räkning ska påbörjas efter att avtalsrelationen mellan kunden och egenanställningsföretaget har etablerats. Den information som utredningen har tagit del av visar dock att det förekommer att egenanställningsföretag kontaktas först när arbetet redan är utfört och utföraren vill ha hjälp med faktureringen.

Vidare gäller att den egenanställda blir tidsbegränsat anställd hos egenanställningsföretaget under den tid uppdraget pågår. Flera egenanställningsföretag ställer inte något krav på att träffa den egenanställda innan han eller hon anställs. Kontakten synes i de flesta fall ske på elektronisk väg.

Efter att arbetet är utfört ansvarar egenanställningsföretaget för att fakturera kunden. Till grund för fakturan ligger de uppgifter som den egenanställda lämnar till egenanställningsföretaget. När

---

<sup>29</sup> Palmberg och Bjerke (2014), s. 118.

<sup>30</sup> Se t.ex. Wingborg (2017), s. 7 f., som beskriver olika definitioner av egenanställning.

betalningen från kunden har skett till egenanställningsföretaget sätts beloppet in på den egenanställdes konto, efter avdrag för skatt och sociala avgifter samt egenanställningsföretagets provision. Det förekommer även att egenanställningsföretaget gör en bedömning av de faktureringsuppgifter som den egenanställda har lämnat till egenanställningsföretaget. Godkänns dessa betalar egenanställningsföretaget ut ersättning direkt till den egenanställda utan att avvakta betalningen från kunden. Egenanställningsföretagen betecknar i allmänhet den utbetalda ersättningen som lön.

### Omfattningen av egenanställning m.m.

Runt årsskiftet 2015/2016 gav Egenanställningsföretagens Branschorganisation undersökningsföretaget Novus i uppdrag att ta fram en sammanställd branschstatistik. Syftet var dels att påvisa vad egenanställning genererar till samhället i form av arbetstillfällen och nya företag, dels att skapa ett bättre beslutsunderlag för egenanställningsföretagen när det gäller t.ex. budgetering och investering. I uppdraget ingick att kontakta medlemsföretag i branschorganisationen.<sup>31</sup> I Novus rapport, som visar siffror från 2011–2015, framkommer att av de sju företag som svarade ville alla inte alltid ange några värden, men att viljan att svara ökade för respektive år. I sammanfattningen av rapporten anges bl.a. att

- sju egenanställningsföretag har under 2015 redovisat 18 655 anställda<sup>32</sup>
- antalet egenanställda har mer än fyrdubblats sedan 2011
- det totala antalet anställda under perioden 2011–2015 har ökat i snitt med 47 procent per år
- den totala faktureringsvolymen under 2015 uppgick till 741 268 892 kronor
- totalt arbetad tid under 2015 uppgick till 1 566 719 timmar
- det totala antalet arbetstimmar under perioden 2011–2015 har ökat i snitt med 55 procent per år.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Novus (2016a).

<sup>32</sup> Fyra egenanställningsföretag uppgav sammanlagt 18 630 anställda, vilket innebär att tre av dem hade sammanlagt 25 anställda.

Genom att dividera antalet arbetade timmar med antalet egenanställda kan man göra en grov uppskattning av hur många timmar varje egenanställd arbetade i genomsnitt 2015. Varje egenanställd arbetade således i genomsnitt  $(1\,566\,719/18\,630 =)$  84 timmar, dvs. i genomsnitt sju timmar i månaden.<sup>34</sup> Enligt Egenanställningsföretagens Branschorganisation är det en rimlig beräkning som även bekräftar att de allra flesta egenanställda är s.k. kombinatorer. De har en egenanställning i kombination med ett annat jobb, de studerar, eller är pensionärer som vill tjäna lite extra.<sup>35</sup>

Utredningen har ingen övergripande information om hur många som i dag har egenanställning som sin huvudsakliga inkomstkälla. Egenanställningsföretagens Branschorganisation har dock uppgett att tre procent av de egenanställda hos ett av de största medlemsföretagen har egenanställning som heltidssysselsättning.

Uppgifterna om de egenanställdas fördelning på kön, ålder och nationell bakgrund är få. Utredningen har dock fått vissa uppgifter om ett egenanställningsföretag. Hos detta företag är 58 procent av de egenanställda män och 42 procent kvinnor. Snittåldern är 34 år. 49 procent av de egenanställda är i åldern 15–30 år.<sup>36</sup> Det är svårt att uttala sig om det kan anses vara signifikativa siffror för hela branschen.

Vidare är det svårt att säkert uttala sig om inom vilka branscher de egenanställda återfinns. Det kan dock vara av intresse att Egenanställningsföretagens Branschorganisation i början av 2016 uppgav att de flesta egenanställda arbetar inom traditionella frilansbranscher såsom kultur, media och it, men att de ökar inom andra branscher såsom sjukvård, hantverk samt bygg och anläggning.<sup>37</sup> En enkätundersökning från 2014 riktad till egenanställda visade också att det, utöver kategorin annat, var kultur, media och design (27,8 procent) och data/it (9,3 procent) som var de vanligaste branscherna. Men även hantverk (6,8 procent) var en av de vanligare bransch-

---

<sup>33</sup> Novus (2016b).

<sup>34</sup> Uträkningen är förknippad med osäkerhet eftersom antalet arbetade timmar baserar sig på siffror från tre företag och företagen bakom siffrorna i täljare respektive nämnare inte nödvändigtvis är desamma eller lika många.

<sup>35</sup> Egenanställningsföretagens Branschorganisation (2016b).

<sup>36</sup> Egenanställningsföretagens Branschorganisation (2016c).

<sup>37</sup> Wingborg (2016), s. 16.



erna. Undersökningen hade dock ett begränsat antal respondenter (164 personer) och bör därför tolkas med försiktighet.<sup>38</sup>

Även i fråga om skälen till att personer använder sig av egenanställning för att utföra arbete så är materialet som finns att tillgå begränsat. I en medarbetarundersökning hos ett egenanställningsföretag uppgavs dock viljan att minska det administrativa arbetet (41 procent) och att det är krångligt att driva ett traditionellt eget företag (20 procent) som skäl.<sup>39</sup>

I sammanhanget finns det även skäl att lyfta fram ett par aktuella exempel på aktörer verksamma på området. Ett sådant exempel är att flera detaljhandelsföretag erbjuder kunder i Stockholm och dess närförorter hemleverans av varor med hjälp av företaget Urb-it & Associates AB (Urb-it). Urb-it erbjuder i sin tur via en digital plattform personer att utföra leveranserna.<sup>40</sup> En person som via Urb-it åtar sig att utföra en leverans blir egenanställd hos ett egenanställningsföretag.

Ett annat exempel på en digital plattform är den som tillhandahålls av Just Arrived AB som uppger att de ger nyanlända i Sverige en chans att komma in på arbetsmarknaden.<sup>41</sup> Vissa som utför uppdrag åt Just Arrived AB synes bli egenanställda hos samma egenanställningsföretag som i det ovannämnda exemplet.<sup>42</sup>

## 9.4 Är den egenanställda arbetstagare?

Det saknas domstolsavgöranden där det har prövats om egenanställda är arbetstagare hos egenanställningsföretaget enligt det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. En sådan prövning skulle exempelvis kunna komma till stånd i en tvist där den egenanställda grundar sina krav på LAS. Däremot finns ett antal domar rörande egenanställdas rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Här synes praxis vara att den egenanställda inte betraktas som arbetstagare hos egenanställningsföretaget.

---

<sup>38</sup> Palmberg och Bjerke (2014), s. 121.

<sup>39</sup> Arvas (2012), s. 27.

<sup>40</sup> Urb-its hemsida, se vidare kapitel 11 om arbete via digitala plattformar.

<sup>41</sup> Just Arriveds hemsida.

<sup>42</sup> Twitter (2017).

I en dom från Kammarrätten i Göteborg den 11 maj 2010 (mål nr 3059-09) anförs i domskälen bl.a. följande.

Det avtal som funnits mellan egenanställningsföretaget och den egenanställda och övriga omständigheter avseende relationen mellan dessa parter och de kunder som tagit den egenanställdes tjänster i anspråk innebär att egenanställningsföretaget i förhållande till kunderna är avtalspart och att egenanställningsföretaget även formellt har ett sedvanligt anställningsansvar för den egenanställda. Den utredning som presenterats i målet får emellertid förstås så att det i vissa delar närmast är underförstått att detta ansvar inte ska aktualiseras. Tillsammans med vad som i övrigt framkommit om arbetsledning och lönesättning för de självanställda anser kammarrätten att egenanställningsföretagets roll är sådan att den normalt, och såvitt avser de anställdas rätt till arbetslöshetsersättning, inte kan jämföras med den som andra arbetsgivare har. Generellt innebär det förhållandet, att egenanställningsföretaget skjutits in som avtalspart och administratör mellan den egenanställda och det som i praktiken är dennes kunder, inte att den egenanställda ska anses som en osjälvständig uppdragstagare i det fall omständigheterna i övrigt är sådana att den självanställda, utan relationen med egenanställningsföretaget, skulle ha ansetts vara en självständig uppdragstagare.

Uttalandet om att egenanställningsföretagets roll inte är jämförbar med andra arbetsgivares, har upprepats vid ett flertal tillfällen av olika domstolar.<sup>43</sup> Huruvida den egenanställda ska betraktas som en självständig uppdragstagare och därmed jämföras med en företagare eller betraktas som en osjälvständig uppdragstagare avgörs i varje enskilt fall.

I fråga om hur egenanställda ska bedömas i förhållande till arbetslöshetsförsäkringen har det i en rapport från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen särskilt framhållits att många arbetslöshetskassor upplever det som problematiskt att handlägga ärenden kopplade till egenanställningsföretag.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Se Kammarrätten i Stockholms domar den 12 december 2011 (mål nr 3157-11) och den 6 februari 2015 (mål nr 3054-14), Kammarrätten i Göteborgs dom den 30 september 2015 (mål nr 911-15) och Kammarrätten i Jönköpings dom den 10 oktober 2016 (mål nr 3006-15). I samtliga underinstanser hänvisades till Kammarrätten i Göteborgs dom den 11 maj 2010.

<sup>44</sup> IAF (2016), s. 15 f.

## 9.5 Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll

Som tidigare nämnts har Egenanställningsföretagens Branschorganisation uppgett att de flesta egenanställda arbetar inom traditionella frilansbranscher såsom kultur, media och it. Samtidigt sägs att de egenanställdas antal ökar inom andra branscher såsom vård, omsorg, hantverk och byggnation. Vidare tyder de siffror som tidigare redovisats på att egenanställning för det stora flertalet inte är en heltidsysselsättning utan snarare en bisyssla. Detta kan vara en förklaring till att en del personer, som bedriver egen verksamhet i liten skala, väljer egenanställning i stället för att ta steget till att bli egenföretagare på deltid. Genom egenanställning slipper man den administration som annars är förknippad med egenföretagande.

För utredningens del är det svårt att ha någon uppfattning om egenanställning i sig skulle vara förenad med några särskilda arbetsmiljörisker. Den egenanställda styr över sin verksamhet på i stort sett samma sätt som en egenföretagare. Vilka risker som är förenade med arbetet torde variera beroende på arbetsuppgifterna, var dessa utförs och vilket arbetsmiljöansvar som kunden kan anses ha. En annan sak är att hälsan har ansetts kunna påverkas negativt för personer som utför arbete i anlitandeformer som upplevs som otrygga på något sätt, till vilka egenanställning i vissa fall bör kunna räknas in.<sup>45</sup>

När det gäller egenanställda som arbetar inom de nyss nämnda traditionella frilansbranscherna ligger det i sakens natur att den egenanställda själv lägger upp sitt arbete och bestämmer var det ska utföras. Det kan antas att det ofta är fråga om sådana arbetsuppgifter som kan utföras på distans och med hjälp av modern teknik. Riskerna i arbetsmiljön i dessa fall synes vara desamma som beskrivs i kapitel 10 om it-baserat mobilt arbete. För arbetsuppgifter inom sjukvård, hantverk samt bygg och anläggning eller liknande verksamheter torde arbetsmiljöriskerna för de egenanställda likna dem som är aktuella för övriga som arbetar inom dessa områden.

En svårighet för Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet är att fastställa vem som bär arbetsmiljöansvaret i olika situationer. Egenanställning är som beskrivits en speciell konstruktion. Som redan framgår av namnet kan egenanställning betraktas som någonting

---

<sup>45</sup> Se t.ex. Vingård (2015), s. 27 f.

mellan anställning och egenföretagande. Visserligen träffas ett avtal, som betecknas som anställningsavtal, mellan den egenanstälde och egenanställningsföretaget, men relationen mellan dessa båda parter visar få likheter med ett traditionellt arbetsgivar-arbetstagarförhållande. Oklarheten hur egenanställningsföretaget och den egenanstälde ska fasas in i AML:s systematik gör att Arbetsmiljöverkets tillsyn försvåras. De arbetsmiljörättsliga utmaningar som är förknippade med egenanställning diskuteras närmare nedan.

## 9.6 Samtal med arbetsmarknadens parter

Vissa av de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har framfört tvivel mot egenanställningsformen. Det har bl.a. framhållits att det är svårt att avgöra vem som är ansvarig för arbetsmiljön. Vidare har det ifrågasatts om inte egenanställningsföretagen egentligen bör betraktas som bemanningsföretag, eftersom de gör samma saker. En facklig centralorganisation har uttryckt att ett antal av deras medlemsförbund avråder från egenanställning. Det gäller särskilt för vissa yrkesgrupper där man har bedömt att försäkringsskyddet inte är tillfyllest. Som framgått av redogörelsen ovan har även två av de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat egna egenanställningsföretag.

Ett antal arbetsgivarorganisationer som utredningen har träffat har uttryckt skepsis mot egenanställningsformen. Kritiken består huvudsakligen i att den egenanstälde bär hela risken, att den egenanstälde sätter lägre priser där det t.ex. inte tas höjd för pension och att det därför riskerar att bli en snedvriden priskonkurrens. Flera företrädare för arbetsgivarorganisationerna har även i likhet med arbetstagarorganisationerna rest frågetecken om vem som har arbetsmiljöansvaret för de egenanställda.

Vidare går det att notera att egenanställning inte verkar vara spritt över hela arbetsmarknaden. Ett antal arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer har nämligen uppgett att egenanställningsföretagen inte är verksamma i deras respektive branscher.

## 9.7 Utmaningar

Egenanställning är en relativt ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden och väcker ett antal frågor. Egenanställningsföretagens affärsidé är att bereda möjligheter och skapa trygghet för personer att verka som egenföretagare utan att de behöver skaffa F-skattsedel och sköta den administration som är förenad med egenföretagande. Grundläggande när arbetsmiljöansvar diskuteras är givetvis om de inblandade aktörerna – egenanställningsföretaget, den egenanställda och kunden – kan infogas i AML:s systematik. Redan i 1 kap. 2 § slås fast att lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. I förarbetena sägs att lagstiftning om arbetsmiljön i första hand påkallas i anställningsförhållanden.<sup>46</sup> När det gäller egenanställning utvidgas antalet parter. Frågan är om dessa subjekt passar in i ansvarsreglerna i 3 kap. AML, och i så fall var.

Är AML över huvud taget tillämplig på relationen mellan egenanställningsföretaget och den egenanställda? Mot bakgrund av hur egenanställning är upplagd är det svårt att se att den egenanställda ska betraktas som arbetstagare hos egenanställningsföretaget. Den egenanställda arbetar inte för egenanställningsföretagets räkning och det företaget utövar inga arbetsgivarbefogenheter såsom arbetsledning gentemot den egenanställda. Att egenanställningsföretaget inom ramen för fakturerings tjänsten har gjort vissa sociala åtaganden som att betala sjuklön och teckna försäkringar innebär inte att det har etablerats ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande.

Härmed kan inte heller sägas att egenanställningsföretaget är ett bemanningsföretag eftersom de personer som hyrs ut av ett bemanningsföretag är arbetstagare hos detta. Det innebär i sin tur att regeln i 3 kap. 12 § andra stycket om ansvar för den som anlitar inhyrd arbetskraft för att utföra arbete i sin verksamhet inte gäller när en egenanställd utför ett uppdrag hos en kund.

Det nu sagda leder till frågan vem (om någon) som har ansvar för den egenanställdes arbetsmiljö. Svaret torde bero på var arbetet utförs. Sker det i kundens lokaler har kunden i egenskap av rådgivare ansvar enligt 3 kap. 12 § första stycket. Detta ansvar gäller oavsett om den egenanställdes rättsliga ställning är arbetstagare,

---

<sup>46</sup> Prop. 1976/77:149, s. 194.

egenföretagare eller självständig eller osjälvständig uppdragstagare. Ansvar är dock begränsat till att se till att det finns sådana fasta anordningar att den som arbetar inte utsätts för risk för ohälsa eller olycksfall och att andra anordningar kan användas utan risk.

Om uppdraget är ett byggnads- eller anläggningsarbete hos t.ex. en villaägare (konsumententreprenad), och den egenanställda har initierat uppdraget direkt med villaägaren, kan ansvaret komma att utökas. Det är osäkert hur vanligt det är att hantverkare är egenanställda. Enligt de tidigare nämnda uppgifterna från Egenanställningsföretagens Branschorganisation tycks det dock vara något som ökar. Visst stöd för en sådan slutsats finns i att några av egenanställningsföretagens hemsidor innehåller information om ROT.

Den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbetet (byggherren) ska bl.a. utse en BAS-P. Om det arbete som ska utföras är förenat med särskild risk ska en arbetsmiljöplan upprättas.<sup>47</sup> Om detta inte görs riskerar byggherren och/eller BAS-P att få betala en sanktionsavgift. För konsumentförhållanden finns en presumtion i 3 kap. 7 c § andra stycket som anger att entreprenören blir uppdragstagare (om inte annat avtalas). Denne tar alltså över byggherrens ansvar. Egenanställningskonstruktionen bygger på att entreprenadavtalet sluts mellan konsumenten och egenanställningsföretaget och att den egenanställda formellt är anställd hos egenanställningsföretaget. Här finns ett tillsynsproblem. Ska egenanställningsföretaget betraktas som uppdragstagare i detta sammanhang? Formellt kan man se det så. Det kan emellertid ifrågasättas vilka praktiska möjligheter egenanställningsföretaget har att vidta de åtgärder som ett eventuellt föreläggande från Arbetsmiljöverket kräver.

En annan situation då sanktionsavgift kan bli aktuellt är när den egenanställda utför ett byggnads- eller anläggningsarbete på höjd över två meter utan att fallskydd finns. Oavsett om arbetet är en "vanlig" entreprenad eller en konsumententreprenad ska ett föreläggande om sanktionsavgift då riktas mot arbetsgivaren. Om utredningens bedömning – att egenanställningsföretaget inte är den egenanställdes arbetsgivare i AML:s mening – har fog för sig, blir frågan vem avgiftsföreläggandet i så fall ska riktas mot.

---

<sup>47</sup> I 12 a § Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1999:3) om byggnads- och anläggningsarbete finns en katalog över arbeten som typiskt sett är förenade med stora risker för ohälsa eller olycksfall.

En ytterligare situation är om den egenanstälde i samband med utförande av arbete råkar ut för en allvarlig olycka eller ett allvarligt tillbud. I de fallen uppstår frågan om händelsen ska anmälas till Arbetsmiljöverket och i så fall av vem.





# 10 It-baserat mobilt arbete

## 10.1 Inledning

Fler och fler människor har flexibel arbetstid, oregelbundna arbetstider eller inte några reglerade arbetstider alls. Allt fler har dessutom möjlighet att arbeta hemma eller när de reser. Genom den nya tekniken kan vi vara tillgängliga när som helst och var som helst.<sup>1</sup> Utredningen behandlar i detta kapitel ett av de nya sätt att utföra arbete som knyter an till detta och som har vuxit fram som ett svar på behovet av flexibla lösningar på arbetsmarknaden, nämligen s.k. it-baserat mobilt arbete.

Med it-baserat mobilt arbete avses här arbete som utförs, åtminstone delvis men regelbundet, varken i arbetsgivarens eller uppdragsgivarens lokaler eller i ett särskilt inrättat kontor i hemmet, och att man samtidigt utnyttjar it-baserade verktyg som gör att man har åtkomst till arbetsgivarens eller uppdragsgivarens intranät. Arbetet kan utföras när som helst och var som helst.

Kapitlet inleds med en redogörelse för hur it-baserat mobilt arbete förhåller sig till begreppet distansarbete, följt av några översiktliga exempel på yrkesgrupper som eventuellt kan anses utföra it-baserat mobilt arbete. Därefter följer en övergripande beskrivning av it-baserat mobilt arbete på europeisk nivå för att placera företeelsen i ett större sammanhang. Sedan redovisas en sammanfattning av resultatet av en undersökning av det it-baserade mobila arbetet som utredningen har låtit genomföra. Slutligen presenterar utredningen ett antal utmaningar med det it-baserade mobila arbetet, där bl.a. arbetsmiljöfrågor för såväl arbetstagare som egenföretagare belyses.

---

<sup>1</sup> Se t.ex. Allvin m.fl. (2006), s. 103 f.

## 10.2 It-baserat mobilt arbete i förhållande till distansarbete

Eurofound har beskrivit det it-baserade mobila arbetet som arbete som utförs, åtminstone delvis men regelbundet, varken i arbetsgivarens eller uppdragsgivarens lokaler eller i ett särskilt inrättat kontor i hemmet, och att man samtidigt utnyttjar it-baserade verktyg som gör att man har åtkomst till arbetsgivarens eller uppdragsgivarens intranät. Arbetet kan utföras när som helst och var som helst och behöver inte heller vara knutet till en specifik plats, utan kan utföras samtidigt som man reser.<sup>2</sup>

Utredningen utgår i det följande från Eurofound definition. Med den ramen som utgångspunkt uppstår frågan om det it-baserade mobila arbetet är detsamma som distansarbete. Det finns därför skäl att kort undersöka hur det senare begreppet har definierats.

I direktiven till Utredningen om reglering av distansarbete (Distansarbetsutredningen) i slutet av 1990-talet definierades distansarbete som ”arbete som utförs med hjälp av informationsteknologi i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats”.<sup>3</sup> I betänkandet anförde Distansarbetsutredningen bl.a. att det trots direktivets definition uppstår svårigheter att enhetligt och tydligt avgränsa arbetsformen distansarbete. Distansarbetsutredningen framhöll vidare att distansarbete nästan alltid är detsamma som arbete i hemmet och att distansarbetet inte förutsätter tekniska hjälpmedel.<sup>4</sup>

Distansarbete har därefter i skilda sammanhang undersökts och varit föremål för olika försök till definition. Ett senare exempel på detta är en kunskapssammanställning från Arbetsmiljöverket från 2016 om betydelsen av bl.a. organisatoriska faktorer för arbets- och hälsorelaterade utfall. Där definierades distansarbete på följande sätt.

Arbete som med hjälp av informationsteknologi utförs helt eller delvis utanför den huvudsakliga arbetsplatsen. Distansarbete förläggs ofta till hemmet eller till andra platser nära hemmet. Utöver den rumsliga dimensionen kan distansarbete också medföra förändringar i arbetstidens förläggning.

---

<sup>2</sup> Eurofound (2015a), s. 72.

<sup>3</sup> Dir. 1997:83.

<sup>4</sup> SOU 1998:115, s. 36 och 52.

Av kunskapssammanställningen framgår vidare att när det gäller förekomsten av distansarbete saknas entydig statistik, vilket bl.a. hänger samman med att distansarbete kan definieras på olika sätt och att breda definitioner av distansarbete kan inkludera stora grupper som ibland arbetar hemifrån, medan snävare definitioner ger en tydligare avgränsning som då inkluderar färre personer.<sup>5</sup>

Utredningen kan konstatera att begreppet distansarbete saknar en enhetlig definition, men anser detta till trots att it-baserat mobilt arbete får anses vara *en* form av distansarbete.

### 10.3 It-baserat mobilt arbete och vissa yrkesgrupper

Eftersom frågan om vilka yrkesgrupper som kan anses utföra it-baserat mobilt arbete har lyfts för diskussion av utredningens referensgrupp vid några av utredningens sammanträden, kan det vara av intresse att kort beröra den saken. Det har t.ex. redogiorts för exempel från ett av Service- och kommunikationsfacket (Seko) avtalsområden, där tekniker utgår från bostaden och får sina arbetsorder via tekniska hjälpmedel. Väl på plats hos kunden används också modern digital teknik i ett flertal avseenden. Det står helt klart att detta arbete utgör exempel på arbete som är it-baserat. Vidare är det mobilt i den meningen att teknikern rent faktiskt måste förflytta sig från, i detta fall, hemmet till den plats arbetet ska utföras. Utifrån de givna förutsättningarna får det dock anses tveksamt om arbetet kan utföras när som helst. Under alla omständigheter är teknikern tvungen att utföra arbetet hos kunden och därmed kan uppgiften heller inte lösas var som helst.

Ett annat exempel som har lyfts fram är journalister. I den mån en journalist med hjälp av modern teknik regelbundet utför sitt arbete på annan plats än den vanliga arbetsplatsen (eller i hemmet, om detta utgör journalistens bas) och inte är bunden av tiden eller rummet, utgör detta, utifrån definitionen ovan, it-baserat mobilt arbete.

I inledningen till forskningsrapporten Digital arbetsmiljö från 2015 beskrivs digitaliseringen på följande sätt.

---

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket (2016c), s. 30 f.

En allt större del av de yrkesverksamma är fullständigt beroende av de digitala verktygen. En handläggare på en statlig myndighet, en processövervakare i komplex industriell produktion eller en rådgivare på banken kan spendera i stort sett hela sin arbetsdag framför datorn.<sup>6</sup>

Frågan är om de ovannämnda personerna utför it-baserat mobilt arbete. Utifrån utredningens definition är svaret på det beroende på om de kan utföra sitt arbete var som helst och när som helst samt om de regelbundet arbetar utanför den ordinarie arbetsplatsen.

## 10.4 It-baserat mobilt arbete i Europa

Eurofound har i en studie kartlagt vad som har beskrivits som nio anställningsformer, vilka har bedömts som nya eller av ökande betydelse i 27 länder i Europa.<sup>7</sup> Kartläggningen visade att av de undersökta anställningsformerna var det it-baserade mobila arbetet den vanligaste formen. Såväl arbetstagare som egenföretagare använder enligt Eurofound det it-baserade mobila arbetet. Av de 16 europeiska länder där fenomenet kunde iakttas, var det i Finland, Frankrike, Slovenien och Ungern arbetstagare som dominerade. I Belgien, Cypern, Danmark, Litauen, Portugal, Spanien och Sverige användes det mer av egenföretagare. I Grekland, Holland, Lettland, Norge och Tyskland kunde inte någon grupp sägas vara mer dominerande än den andra. Bland egenföretagare är det it-baserade mobila arbetet ofta kopplat till andra nya sätt att bedriva arbete, exempelvis arbete via digitala plattformar, samverkansarbete och portföljarbete.<sup>8</sup> Eurofound framhåller vidare att med undantag för Sverige är det it-baserade mobila arbetet en relativt ny företeelse.

Att fenomenet är nytt kan vidare vara en av anledningarna till att det, i de flesta av de länder där det har bedömts öka i omfattning, inte är särskilt reglerat. Viss lagstiftning finns dock i Ungern och i Danmark finns rekommendationer till arbetstagare om att när de befinner sig ombord på tåg eller bor på hotell, bör skärmarbetet begränsas till att t.ex. läsa text eller redigera presentationer. Vidare

---

<sup>6</sup> Arbetsmiljöverket (2015a), s. 7.

<sup>7</sup> Källan till texten i detta avsnitt är, där inte annat anges, Eurofound (2015a), s. 72 f.

<sup>8</sup> Se vidare kapitel 11 och 12.

anges att om man är tvungen att använda en bärbar dator bör dator-mus och separat tangentbord användas.<sup>9</sup>

Enligt Eurofound kännetecknas det it-baserade mobila arbetet av att arbetstagarens grad av självständighet ökar, samtidigt som arbetsgivarens fysiska kontroll minskar. Detta har lett till att europeiska företag som har infört it-baserat mobilt arbete tenderar att lönesätta sin personal utifrån resultat, snarare än utifrån antalet arbetade timmar. Andra lösningar som har noterats har varit tekniskt inriktade, såsom att man skapar system som kontrollerar om arbetstagaren är inloggad på företagets intranät eller inte, och att man övervakar hur lång tid arbetstagaren lägger på varje uppgift. Eurofound framhåller att sådana system kan vara negativa ur arbetstagarens perspektiv, om de påverkar lönenivån, arbetstempot eller stressnivån.

Till de fördelar som det it-baserade mobila arbetet för med sig för arbetstagaren hör att han eller hon kan arbeta på den plats som är mest lämplig för uppgiften. I flera europeiska fallstudier har det kommit fram att de intervjuade föredrar att arbeta hemifrån när de har snäva tidsramar eller om en uppgift kräver hög koncentration. Detta eftersom man arbetar mera ostört hemma än på kontoret.<sup>10</sup>

Som negativa konsekvenser av att utföra arbete på det aktuella sättet framhåller Eurofound bl.a. att den snabba och kontinuerliga tillgången till arbetsrelaterad information kan leda till ett överflöd av information, vilket i sin tur kan leda till osäkerhet och stress. Något av det mest problematiska med det it-baserade mobila arbetet tycks vara isoleringen och att man har sämre tillgång till det informella informationsutbyte som förekommer på en arbetsplats.

I det här sammanhanget kan även nämnas att det i fransk arbetsrättslig lagstiftning (Code du travail) sedan den 1 januari 2017 finns bestämmelser om att arbetsmarknadens parter i alla företag med fler än 50 anställda har ett ansvar för att inleda förhandlingar i syfte att komma överens om förfaranden för utövandet av rätten att koppla ned (droit à la deconnexion). Om ingen överenskommelse nås har arbetsgivaren en skyldighet att upprätta en policy. Policyn kan t.ex. handla om att mejl som sänds efter viss tid automatiskt skickas senare.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> BrancheArbejdsmiljøRådene (2016).

<sup>10</sup> Se även Eurofound och ILO (2017), s. 26.

<sup>11</sup> Franska ambassaden i Sverige (2017).

## 10.5 It-baserat mobilt arbete – egen undersökning

Utredningen noterade i ett inledande skede att det var ont om data som i kvantitativa termer beskrev det it-baserade mobila arbetets utbredning i Sverige. Mot den bakgrunden valde utredningen att anlita konsultföretaget Gullers Grupp AB (Gullers), som fick i uppdrag att i enkätform kartlägga det it-baserade mobila arbetet på den svenska arbetsmarknaden. I Gullers uppdrag ingick även att kartlägga omfattningen av arbete via digitala plattformar (se avsnitt 11.3.3). Gullers rapport återfinns som bilaga 3 till betänkandet.

Frågorna i enkäten togs fram gemensamt av utredningen och Gullers. I samband med detta diskuterades risken att innebörden av direktivens begrepp ”it-baserat mobilt arbete” respektive ”folk-entreprenad (crowd-work)” inte skulle stå helt klar för alla respondenter. I tydliggörande syfte inleddes enkäten därför enligt följande.

Vårt uppdrag är bl.a. att kartlägga hur vanligt det är att personer i Sverige arbetar utanför sin vanliga arbetsplats med hjälp av modern teknik (t.ex. laptops, Ipads och smartphones). Vi har också i uppdrag att kartlägga hur vanligt det är i Sverige att man utför uppdrag som man tackar ja till via digitala plattformar (en app eller en webbsida). Syftet med kartläggningen är att analysera och bedöma om vissa regler i arbetsmiljölagen passar in på de här nya sätten att utföra arbete.

Enkäten vände sig till såväl anställda som egenföretagare och besvarades av 7 069 personer i åldern 16–64 år. Kartläggningen visade sammanfattningsvis följande.

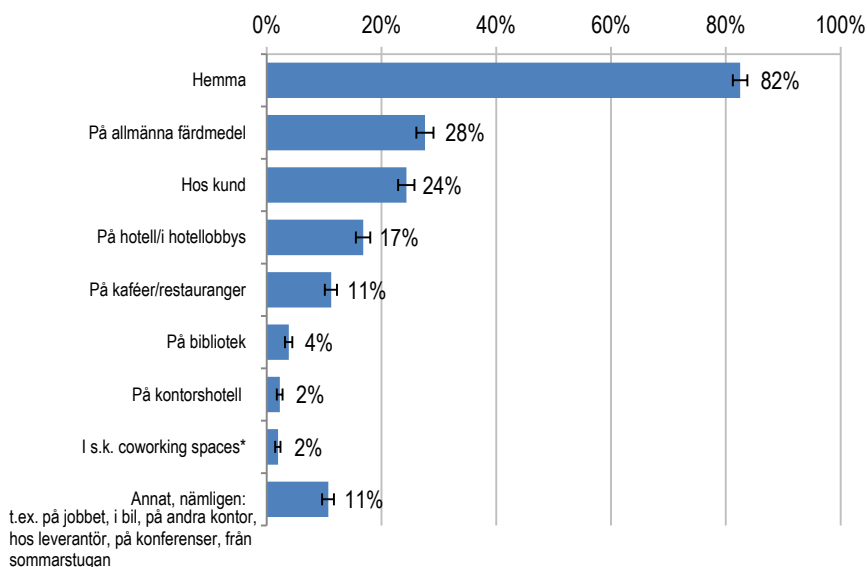
57 procent av dem som arbetar har under det senaste året använt modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone, etc.) för att kunna arbeta på en annan plats än där man normalt utför arbete. Att arbeta på sådant sätt är vanligare bland

- äldre personer jämfört med personer i åldern 16–24 år
- män jämfört med kvinnor
- personer i Stockholmsregionen jämfört med personer i övriga regioner
- utrikes födda jämfört med inrikes födda
- dem som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansare, jämfört med dem som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är anställda eller med dem som inte har något arbete utöver sin huvudsakliga sysselsättning.

Av dem som under det senaste året med hjälp av modern teknik hade utfört arbete på annan plats än där man normalt utför arbete, uppgav 44 procent att de arbetade mindre än 5 timmar per vecka på detta sätt. 22 procent arbetade så mer än 10 timmar per vecka. 10 procent arbetade så mer än halvtid. Medel- respektive medianvärdet uppgick till 9 respektive 5 timmar per vecka.

De respondenter som uppgav att de under det senaste året hade använt sig av modern teknik för att kunna utföra arbete på annan plats än den normala arbetsplatsen, fick även svara på frågan var detta arbete utfördes. Eftersom det it-baserade mobila arbetet kan utföras var som helst var flera svarsalternativ möjliga. Svaren fördelade sig enligt följande.

**Figur 10.1** Var arbete har utförts med modern teknik, egen undersökning<sup>12</sup>



Källa: Gullers Grupp AB (2016).

<sup>12</sup> Ett svarsalternativ var s.k. coworking spaces. Med detta avses ett kontorsutrymme som delas med andra och där det finns tillgång till tekniska hjälpmedel som t.ex. wifi och skrivare. En skillnad mot ett kontorshotell är t.ex. att på ett coworking space kan man hyra en plats på kort tid (t.ex. en timme). Ett coworking space kan t.ex. drivas som en kombination mellan kafé och kontor.

Utredningen bedömde det vidare som intressant att undersöka vad respondenterna ansåg vara för- och nackdelar med att utföra arbete på annan plats än där man normalt arbetar. I likhet med frågan om var arbetet utförs gavs flera olika svarsalternativ. Nedbrutet på olika grupper visade undersökningen i dessa delar i allt väsentligt följande:

- Personer i åldern 35–44 år uppgav i större utsträckning än övriga att det it-baserade mobila arbetet gör det lättare att få ihop arbete och privatliv.
- Män uppgav i högre grad än kvinnor att man sparar restid.
- En högre andel kvinnor än män, uppgav som positivt att man inte blir störd av kollegor.
- Personer i åldern 16–24 år uppgav i högre grad än äldre brist på stöd från chefer som en negativ konsekvens av det it-baserade mobila arbetet.
- Män svarade i högre utsträckning än kvinnor att det kan vara svårt att arbeta disciplinerat och att det it-baserade mobila arbetet är förenat med en brist på social gemenskap. Å andra sidan uppgav män oftare att det inte finns något negativt med det it-baserade mobila arbetet.
- Kvinnor uppgav i högre grad än män som negativt att man är ständigt nåbar/alltid tillgänglig/aldrig ledig, samt upplevde oftare bekymmer med dålig nätuppkoppling och andra tekniska problem.

## 10.6 Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll

De positiva effekterna av det it-baserade mobila arbetet synes framför allt vara ett omfattande mått av flexibilitet, stor personlig frihet, hög effektivitet och att det är lättare att lösa kombinationen mellan arbete och privatliv.

På den negativa sidan pekar såväl Eurofound's rapport som Gullers kartläggning särskilt på det som ibland kallas det gränslösa arbetslivet. Med detta menas långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tider och platser, t.ex. med mobiler och datorer, vilket kan innebära en risk för att arbetet blir gränslöst och inkräktar på vila



och återhämtning.<sup>13</sup> Ytterligare negativa faktorer som kommer fram i Gullers kartläggning är olika former av teknikproblem, social isolering och att det kan vara svårt att arbeta disciplinerat. Liknande faktorer har även uppmärksammats och beskrivits av t.ex. Eurofound<sup>14</sup> och Arbetsmiljöverket<sup>15</sup>. Förutom de organisatoriska och sociala faktorerna finns också fysiska arbetsmiljöfrågor, såsom frågor om belastningsergonomi.

Enligt en forskningsrapport bör Arbetsmiljöverket bygga upp mer kompetens inom den digitala arbetsmiljöns område och lägga ett större fokus på kartläggningar, utredningar, inspektioner och krav på åtgärder.<sup>16</sup>

## 10.7 Samtal med arbetsmarknadens parter

Vid möten med företrädare för arbetstagarorganisationerna har bl.a. följande framkommit. Det förekommer att chefer sent på kvällen och/eller under helger mejlar ut information som de anställda förväntas ha tagit del av när de infinner sig på arbetet kommande arbetsdag. Därigenom belyses även chefers arbetsbelastning då de inte hinner skicka mejl under dagtid. En särskild och växande problematik är t.ex. att inom lärarkåren kräver elever och/eller föräldrar kontakt när som helst via t.ex. mejl, sms och sociala medier i kombination med att arbetsgivaren saknar riktlinjer för när läraren förväntas vara tillgänglig. Vidare har det framkommit att anställda inom både privat och statlig sektor arbetar även på andra ställen än på arbetsplatsen och i hemmet, t.ex. på pendeltåget eller i samband med tjänsteresor. Att arbeta it-baserat och mobilt på exempelvis caféer är dock inte något som verkar vara särskilt vanligt förekommande.

När utredningen har träffat företrädare för arbetsgivarorganisationerna har frågan om det it-baserade mobila arbetet ställts, men synpunkter har inte framförts i någon större omfattning i den delen. Det har dock bl.a. framkommit att vissa företrädare för arbetsgivarorganisationerna anser att det borde klargöras vem som har ansvar i olika situationer och att det borde framgå vem som ska göra vad.

---

<sup>13</sup> Arbetsmiljöverket (2016d), s. 54. Se även Arbetsmiljöverket (2015a), s. 11.

<sup>14</sup> Eurofound (2015a).

<sup>15</sup> Arbetsmiljöverket (2015a).

<sup>16</sup> Arbetsmiljöverket (2015a), s. 93.

Vidare har det framkommit att det är viktigt att peka ut vem som faktiskt kan ha ett ansvar.

## 10.8 Utmaningar

Numera har många möjlighet att ta med sig sitt jobb var de än befinner sig. Att vandra mellan arbete och andra aktiviteter under dagen kan föra med sig en ökad frihet, vilket många gånger ses som positivt. Informationsöverflöd i kombination med att ha flera uppgifter samtidigt kan emellertid också orsaka stress och försämra den psykosociala arbetsmiljön om arbetsmängden blir för stor och splitt-rad. En annan utmaning ligger i kravet på individen att anpassa sig efter den ständigt pågående utvecklingen.

Digitaliseringen kan även leda till att utformningen av den fysiska arbetsmiljön behöver uppmärksammas. Detta på grund av att människor i ökad omfattning har fått möjlighet att arbeta hemma eller i offentliga miljöer.<sup>17</sup>

### 10.8.1 Utmaningar när det gäller arbetstagare

I ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande är tillämpligheten av AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter som huvudregel oberoende av var arbetet utförs. När det gäller den fysiska arbetsmiljön för arbetstagare som arbetar it-baserat och mobilt kan det därför konstateras att arbetsgivarens ansvar är tydligt, även i fråga om arbete som utförs utanför den ordinarie arbetsplatsen. En annan sak är att det kan vara en fördel att i avtal ytterligare konkretisera arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter, såsom har skett när det gäller t.ex. distansarbete.<sup>18</sup>

Den undersökning som utredningen har låtit genomföra visar att när människor utanför sin ordinarie arbetsplats utför arbete med hjälp av modern teknik, är hemmet den absolut vanligaste platsen.<sup>19</sup> Så länge det it-baserade mobila arbetet utförs i hemmet är det enbart arbetsgivaren som har ett skyddsansvar enligt 3 kap. AML, låt

---

<sup>17</sup> SOU 2015:91, s. 89 f.

<sup>18</sup> Se t.ex. Svenskt Näringsliv (2003).

<sup>19</sup> Se även Vilhelmson och Thulin (2016), s. 93.

vara att arbetstagaren har ett ansvar att följa givna instruktioner m.m. enligt 3 kap. 4 §. När it-baserat mobilt arbete däremot utförs på andra platser uppstår det eventuellt ytterligare andra rättssubjekt som kan ha ett arbetsmiljörättsligt ansvar utifrån rådighetsbestämmelsen i 3 kap. 12 § första stycket. Centralt i sammanhanget är arbetsställebegreppet. Kartläggningen visar att it-baserat mobilt arbete i olika utsträckning utförs på flera ställen: allmänna färdmedel, hos kund, hotell/hotellobbys, kaféer/restauranger, bibliotek, kontorshotell och coworking spaces. I fråga om it-baserat mobilt arbete som utförs hos kunder som är näringsidkare, på kontorshotell och i coworking spaces bör det inte vålla några större tillämpningsproblem. Detta eftersom det i dessa fall finns ett klart definierat arbetsställe – som i olika grad har skapats just för att arbete ska utföras där – och en rådighetsansvarig. Den rådighetsansvarige är bl.a. skyldig att se till att fasta anordningar och andra anordningar som finns på arbetsplatsen ger bra belastningsergonomiska förhållanden (jfr kommentaren till 2 § AFS 2012:2 om belastningsergonomi). När it-baserat mobilt arbete utförs på allmänna färdmedel kan det ifrågasättas om t.ex. tåget eller bussen är ett arbetsställe i den mening som avses i 3 kap. 12 § första stycket AML. Av intresse här är vissa uttalanden i Arbetsmiljöutredningens slutbetänkande från 1976.

Genom att ordet arbetsställe används i olika sammanhang har det ibland visat sig vara svårt att avgöra vad som i det enskilda fallet är ett arbetsställe. [...] I andra fall beror svårigheten att avgränsa arbetsstället på att verksamheten inte pågår kontinuerligt på samma ställe. [...] Det finns också rörliga arbetsställen av typ fartyg, där arbetsstället visserligen är detsamma, men där den geografiska belägenheten växlar. I vissa fall kan det diskuteras om det gäller självständiga arbetsställen eller endast arbetsplatser inom ett större arbetsställe av något slag. För t.ex. ett åkeri kan arbetsstället sägas bestå av det fasta kontoret (terminalen) jämte ytterligare ett antal arbetsplatser, nämligen lastbilarna.<sup>20</sup>

Utifrån detta skulle man kunna argumentera för att t.ex. SJ:s tåg tillsammans med företagets fasta kontor utgör ett arbetsställe i AML:s mening. Gentemot arbetstagare som utför it-baserat mobilt arbete ombord på tåget får då SJ ett ansvar som bl.a. innebär att se till att de anordningar som finns på arbetsplatsen (t.ex. sittplats och

---

<sup>20</sup> SOU 1976:1, s. 360 f.

bord) ger bra belastningsergonomiska förhållanden. Mot en sådan slutsats kan anföras dels att Arbetsmiljöutredningens ovan citerade uttalanden inte upprepades i den efterföljande propositionen,<sup>21</sup> dels att rådighetsansvaret infördes först i mitten av 1990-talet. Dessutom dröjde det därefter ytterligare 10–15 år innan det it-baserade mobila arbetet blev vanligt förekommande.

När det gäller it-baserat mobilt arbete som utförs i hotell/hotell-lobby, på bibliotek och på kaféer/restauranger är det ingen tvekan om att det rör sig om arbetsställen i och för sig, men där arbetsmiljöreglerna i första hand tar sikte på de yrkesgrupper som är anställda för att utföra arbete på just det arbetsstället. Såsom nuvarande rådighetsansvar är utformat träffas dock hotell- och caféägaren av bestämmelsen i 3 kap. 12 § första stycket AML, och får då samma ansvar som beskrivits ovan om rådighetsansvariga på t.ex. kontors-hotell och coworking spaces. En variant här är att studera vilket som är verksamhetens huvudsakliga ändamål, dvs. om det primära syftet är att driva café eller att hyra ut arbetsplatser.

Beträffande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för de arbetstagare som arbetar it-baserat och mobilt så finns det regler sedan mars 2016. Enligt 12 § AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. I de allmänna råden till bestämmelsen anges att långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar, är ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa. Enligt råden bör arbetsgivaren särskilt uppmärksamma möjligheterna till återhämtning. Det kan konstateras att det från arbetstagarhåll har framförts exempel på att bl.a. chefer med hjälp av modern teknik skickar arbetsrelaterad information till arbetstagare på kvällar och helger. Detta skulle kunna indikera att det finns potentiella brister i arbetsmiljön hos såväl avsändare som mottagare.

---

<sup>21</sup> Jfr prop. 1976/77:149, s. 379 f.

### 10.8.2 Utmaningar när det gäller egenföretagare

Om det it-baserade mobila arbetet utförs utan att det föreligger ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande eller en inhyrningssituation, gäller vare sig AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete eller AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Den som är egenföretagare har därmed fullt ut ett eget ansvar för de organisatoriska och sociala frågorna. Beträffande den fysiska arbetsmiljön gäller samma slutsatser som har gjorts i föregående avsnitt, dvs. dels att det i flera situationer finns en rådighetsansvarig som har ett ansvar enligt 3 kap. 12 § första stycket AML, dels att det i vissa andra situationer är mer oklart om det uppstår något rådighetsansvar.



# 11 Arbete via digitala plattformar

## 11.1 Inledning

I arbetsmiljöstrategin för det moderna arbetslivet 2016–2020 beskriver regeringen bl.a. strukturuomvandlingen på arbetsmarknaden. Som en del av denna omvandling lyfter regeringen fram utvecklingen mot nya sätt att organisera arbetet som kan ses som en följd av den tekniska utvecklingen.

Många gånger har nya sätt att organisera arbetet nära koppling till teknikutvecklingen. Ny teknik, t.ex. internetbaserade verktyg och mobilapplikationer, gör det lättare för enskilda att utbjuda tillgångar, dela på ägande eller användning av olika tillgångar eller utföra tjänster. Exempel på namn på företeelsen är delningsekonomi, kollaborativ konsumtion och kollaborativ ekonomi. Ur arbetsmarknadssynpunkt är en konsekvens av utvecklingen att företag och enskilda enklare kan få arbeten utförda på en ”pay-as-you-go”-basis, vilket kan vara fördelaktigt både för den som utför arbetet och för den som vill få en viss arbetsuppgift utförd.<sup>1</sup>

Utredningen kommer i det följande att granska det nya sätt att organisera arbete som regeringen beskriver. En central del i detta är att det har kommit in en mellanhand i form av en digital plattform som på ett eller annat sätt påverkar hur arbetet organiseras.

På EU-nivå pågår en hel del arbete på området. Som exempel har kommissionen tagit fram ett meddelande om en Europeisk agenda för delningsekonomin.<sup>2</sup> Meddelandet är en vägledning för hur befintlig EU-lagstiftning kan tillämpas på den s.k. delningsekonomin. Syftet med meddelandet är att göra det möjligt att ta till vara på fördelarna och lyfta fram eventuella farhågor vad gäller rättigheterna och skyldigheterna för alla som verkar inom delningsekonomin.

---

<sup>1</sup> Skr. 2015/16:80, s. 9.

<sup>2</sup> COM(2016) 356.

Bland de frågor som lyfts fram i meddelandet finns tillträde till marknaden för tjänster som tillhandahålls genom digitala plattformar och situationen för dem som utför arbete i delningsekonomin. Många delar av EU:s regelverk kan bli aktuella med anledning av arbete som organiseras via digitala plattformar.<sup>3</sup>

Utredningen kommer i det följande att först redogöra för det som ibland kallas delningsekonomin för att ge bilden av ett större sammanhang där den tekniska utvecklingen äger rum. Därefter kommer utredningen att undersöka vad för typ av arbete det är fråga om och vilka utmaningar detta nya sätt att organisera arbete för med sig.

## 11.2 Delningsekonomin

Nationalencyklopedin beskriver delningsekonomin som ett samlingsnamn på aktiviteter som syftar till minskad resursåtgång genom effektivare kapacitetsutnyttjande såsom delning av tillgång till varor och tjänster. Ofta är ny informations- och kommunikationsteknik en viktig komponent i delningsekonomin.<sup>4</sup>

Delningsekonomin handlar i större utsträckning om interaktionen mellan individer (s.k. peer-to-peer) än företag som hyr ut sina resurser till konsumenter. Det kan t.ex. handla om att man betalar för att låna utrustning av någon, för att samåka eller för att använda andras bostäder. Beroende på vad som inkluderas i begreppet kan detta innefatta såväl kommersiella som icke-kommersiella former för delande, dvs. hyra, byta, låna, ge och få. I vissa definitioner inbegrips inte bara delande av varor och utrymmen utan även tjänster, kunskap och andrahandsmarknader.<sup>5</sup> Ett område som ibland ses som en del av delningsekonomin är således när digital teknik används för att organisera utbyte av tjänster eller matchning mellan den som vill få ett arbete utfört och personer som kan tänka sig att utföra arbetet. När delningsekonomin ges en vidare tolkning kan det inkludera även organiserandet av tjänster på detta vis i ett kommersiellt syfte.

---

<sup>3</sup> Se t.ex. EPRS (2016), s. 23 f. och 167 f.

<sup>4</sup> Nationalencyklopedin (2017).

<sup>5</sup> SOU 2015:91, s. 66 f.



Den underliggande drivkraften för delningsekonomin har förklarats vara att reducera varors och tjänsters vilande överkapacitet och att med låga transaktionskostnader matcha utbud och efterfrågan. Som en konsekvens av detta har traditionella mellanhänder ersatts med digitala plattformar.<sup>6</sup> Förekomsten av digitala plattformar som mellanhänder i systemet har lett till att begreppet plattformsekonomi har blivit allt vanligare för att beskriva företeelsen. När digitala plattformar används för att organisera arbete i någon form går det också att tala om en plattformsbaserad arbetsmarknad.

Generellt förekommer det många olika begrepp för att beskriva hela eller delar av samma fenomen. Utöver begreppen delningsekonomi och plattformsekonomi förekommer t.ex. begreppen gigekonomi, on-demand-ekonomi, kollaborativ ekonomi och nyttjandekonomi.<sup>7</sup> Bristen på en vedertagen definition för att beskriva utvecklingen mot att bättre utnyttja befintliga resurser genom ökat delande gör att det ibland kan vara lite förvirrande att gå igenom material på området. Vilket begrepp som används och vad man väljer att inkludera i begreppet skiljer sig ofta mycket åt från en källa till en annan. För denna utrednings syften är det lämpligt att, i likhet med benämningen i utredningens direktiv, använda sig av begreppet delningsekonomi i vid bemärkelse för att beskriva utvecklingen. Utredningens fokus ligger dock inte på delningsekonomin i stort utan vilken roll digitala plattformar har för att organisera arbete.

Skatteverket har i en rapport framhållit att det inte går att använda sig av traditionella begrepp på samma sätt som tidigare för att analysera relationerna mellan aktörerna inom delningsekonomin. Skatteverket använder sig därför av begreppen tillhandahållare, utförare och konsument för att beskriva aktörerna som ingår i det trepartsförhållande som kännetecknar delningsekonomin. Tillhandahållaren är ett företag eller en person som står bakom marknadsplatser där tillgång och efterfrågan kan matchas, såsom digitala plattformar.<sup>8</sup>

Skatteverkets definitioner av aktörerna är visserligen gjorda med utgångspunkt i att analysera de skatterättsliga relationerna och är inte nödvändigtvis fullt ut användbara i en diskussion om regler om

---

<sup>6</sup> Felländer (2015), s. 96 f.

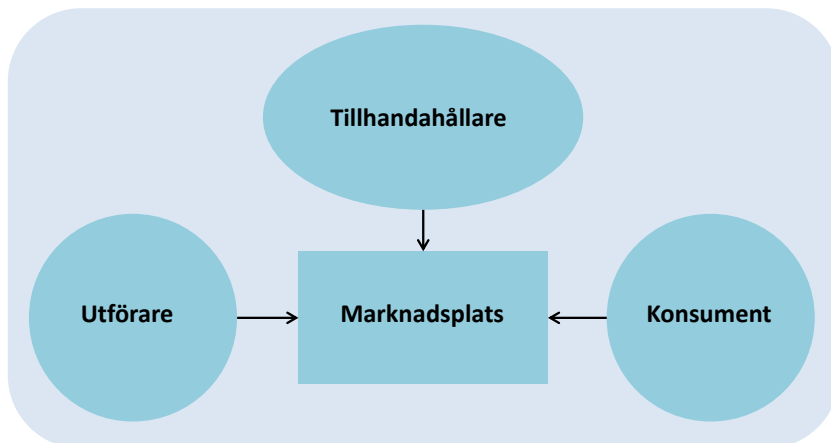
<sup>7</sup> Se t.ex. Codagnone m.fl. (2016a), s. 20 f. och 66 f., för en genomgång av terminologi som används på området.

<sup>8</sup> Skatteverket (2016), s. 5 f.

arbetsmiljöansvar. De är dock lämpliga för att ge en övergripande bild av delningsekonomins aktörer. I avsnittet nedan om arbete som utförs via digitala plattformar används delvis en annan begreppsmodell.

Skatteverket använder följande bild för att måla upp trepartsförhållandet.

Figur 11.1 Delningsekonomins aktörer



Källa: Skatteverket 2016.

På de marknadsplatser som Skatteverket beskriver kan enligt myndigheten fyra huvudsakliga transaktionsmodeller noteras:

- Företag till konsument (business-to-consumer): Transaktioner mellan konsumenter och företag som själva direkt styr och lagerhåller sina produkter och/eller tjänsteutbud.
- Företag till företag (business-to-business): Interaktion mellan företag och andra företag som själva direkt styr och lagerhåller sina produkter och/eller tjänsteutbud.
- Person till person (peer-to-peer): Transaktion mellan två eller fler individer/privatpersoner som utbyter eller handlar en vara eller tjänst av varandra. Utbytet är understött eller genomförs av ett företag, organisation eller marknadsplats som blir en indirekt part i transaktionen.

- Konsument till företag (consumer-to-business): Interaktion mellan konsumenter och ett bolag där bolaget får fördelar och betalar för kunskap eller tillgångar från konsumenten.

Som framhållits ovan är det interaktionen mellan individer (peer-to-peer) som utmärker sig inom delningsekonomin och som ofta lyfts fram som det område som är på frammarsch. Skatteverket noterar att utvecklingen inom delningsekonomin bl.a. innebär att många av aktörerna går bortom de traditionella modellerna och skapar nya konsumentdrivna person till person-kedjor. Det går i det sammanhanget att se en utveckling där företagen går från den traditionella rollen av att stå för själva tillhandahållandet till att i stället erbjuda marknadsplatser där matchning mellan utbud och efterfrågan kan ske.

Delningsekonomin i sin vidare tolkning kan göra sig aktuell inom många tjänste- och varubranscher. Skatteverket har gjort ett försök till indelning i ett antal huvudgrupper baserat på karaktären av de tillgångar som erbjuds:

- Materiella tillgångar, inom branscher såsom transport, bostäder och lokaler samt konsumtionsvaror. Exempel på utländska aktörer är Uber, Airbnb och Car2Go. Exempel på svenska aktörer är Sunfleet och Qasa.
- Immateriella tillgångar – finansiella (kapital), inom branscher såsom gräsrotsfinansiering och mikrolån. Exempel på utländska aktörer är Kickstarter, LendingClub och Prosper. Exempel på svenska aktörer är FundedByMe, Toborrow och Lendify.
- Immateriella tillgångar – tjänster (arbetskraft), inom branscher såsom bemanning eller s.k. vardagstjänster. Utförandet kan ske genom fysisk närvaro, men kan också levereras digitalt. Exempel på utländska aktörer är Taskrabbit, Fiverr och Upwork. Exempel på svenska aktörer är Taskrunner, Urb-it och Baghitch.

När det gäller delningsekonomin omfattning så har det gjorts flera försök att uppskatta hur stort fenomenet är i monetära termer. Ett ofta citerat exempel är en rapport från företaget PwC där den globala delningsekonomin omsättning inom fem nyckelområden uppskattas till totalt cirka 15 miljarder US-dollar. I rapporten görs även bedömningen att det finns potential för en ökning till omkring

335 miljarder US-dollar 2025.<sup>9</sup> På annat håll har bruttointäkterna från delningsplattformar och delningsekonomin leverantörer i EU uppskattats till 28 miljarder euro 2015.<sup>10</sup> Även EU-parlamentets utredningstjänst har försökt att uppskatta värdet genom att se på underutnyttjandet av bl.a. arbetskraft, boende och transporter inom EU:s medlemsstater. Enligt rapporten kan delningsekonomin i framtiden ge EU:s ekonomi ett tillskott på upp till 572 miljarder euro.<sup>11</sup>

Det bör framhållas att uppskattningar om delningsekonomin storlek är förknippade med stor osäkerhet. Mot bakgrund av att det bl.a. inte finns någon vedertagen definition av vad som ingår i delningsekonomin och svårigheter i att mäta transaktioner mellan individer är det också svårt att mäta storleken av fenomenet både i monetära termer och i fråga om hur många personer som är involverade.<sup>12</sup>

## 11.3 Arbete som utförs via digitala plattformar

### 11.3.1 Vilken typ av arbete avses?

Som framgått ovan spelar digitala plattformar, i form av t.ex. webbsidor eller mobilapplikationer, en central roll inom delningsekonomin. I utredningens direktiv uppmärksammas också utvecklingen med ”företag som möjliggör transaktioner av varor och tjänster mellan andra aktörer, i vissa fall utan att anse sig ta rollen som arbetsgivare” och att utvecklingen sker genom ny teknik ”i form av plattformar”. I utredningens uppdrag ingår att både kartlägga arbete som sker i denna form och redovisa eventuella utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. För att kunna göra detta är det nödvändigt att först ge en bild av vad för typ av arbete det är som avses.

Ett användningsområde för de digitala plattformarna är att förmedla/organisera utförandet av olika slags tjänster. Tjänsterna utförs av individer. Ur det perspektiv som utredningen har att bevaka är det främst detta område av delningsekonomin som är av intresse att undersöka närmare. Utifrån den ovan presenterade uppdelningen

---

<sup>9</sup> PwC (2015).

<sup>10</sup> COM(2016) 356, s. 2.

<sup>11</sup> EPRS (2016), s. 21.

<sup>12</sup> Se t.ex. ONS (2016), för en diskussion om svårigheten i att ta fram tillförlitlig statistik på området.

som Skatteverket har gjort kan även delning av materiella tillgångar vara av intresse när det sker i form av transporter organiserat av plattformar såsom Uber. Även i det fallet är det dock själva utförandet av en tjänst, dvs. att någon utför någon typ av arbete, snarare än den materiella tillgången i sig som är av intresse.

En mängd olika tjänster förmedlas i dag genom digitala plattformar. Många olika begrepp används också för att beskriva arbete som organiseras via digitala plattformar. I utredningens direktiv nämns t.ex. både folkentreprenad och crowd-work. Andra begrepp som förekommer för att beskriva samma eller delar av samma fenomen är t.ex. crowd employment, crowdsourcing och on-demand-work. En brist i sig är att begreppen sällan har någon vedertagen svensk översättning. För utredningens syften är det tillräckligt att tala om arbete som sker via digitala plattformar.

Arbete som sker via digitala plattformar kan se mycket olika ut. Ett sätt att försöka dela in arbetet kan vara att utgå från att det finns två huvudtyper av arbete som förmedlas på detta sätt. För det första handlar det om lokalt utförda tjänster där någon åtar sig att på plats utföra ett fysiskt arbete åt en beställare. Det kan vara fråga om t.ex. olika slags hushållsnära tjänster eller transporter av personer eller varor. För det andra är det fråga om arbetsuppgifter som utförs digitalt, dvs. framför datorn, och utan den geografiska begränsning som av naturliga skäl är förknippad med den förra typen av arbetsuppgifter. Arbete av det senare slaget kan bestå i allt från att katalogisera data eller dela upp beloppen på en faktura till olika typer av designarbete. Kopplat till båda huvudtyperna av arbete finns ofta s.k. ratingsystem inbyggda i plattformen där utförare och beställare kan betygsätta varandra efter utfört arbete.<sup>13</sup> När utredningen i det följande diskuterar arbete via digitala plattformar avses båda huvudtyperna av arbete som förmedlas på detta sätt, dvs. både arbete som sker framför datorn och annat arbete. Vidare är utredningens fokus arbete för vilket det utgår någon form av ersättning varför ideellt arbete av olika slag överlag faller utanför.

I likhet med den modell för delningsekonomin aktörer som Skatteverket använder och som redogjorts för ovan kan man urskilja tre huvudsakliga aktörer när arbete organiseras via digitala platt-

---

<sup>13</sup> Se t.ex. De Stefano (2016), s. 2 f. och Codagnone m.fl. (2016b), s. 17 f., för vidare diskussion om hur arbete via digitala plattformar kan grupperas.

formar: beställare, plattform och utförare. Beställaren är den som vill ha en viss tjänst utförd och kan vara antingen ett företag eller en person. Plattformen ser till att beställaren kommer i kontakt med potentiella utförare, och vice versa, och skapar alltså förutsättningar för en möjlig transaktion. Utföraren som sedan utför tjänsten kan vara antingen ett företag eller en person.

Personer som utför arbete via digitala plattformar är inte sällan egenföretagare. Vissa plattformar ställer också som krav att utförare som vill använda sig av deras plattform för att hitta arbete måste vara egenföretagare. Det förekommer dock även andra konstellationer. Såvitt utredningen känner till finns det t.ex. minst ett par svenska plattformar som använder sig av egenanställningsföretag som mellanhand för utförare som får arbete via deras plattformar.<sup>14</sup> På den amerikanska arbetsmarknaden förekommer det också att plattformsföretag anställer arbetskraften som utför de tjänster som plattformen förmedlar. I några fall är det fråga om arbetskraft som tidigare har varit uppdragstagare men som har omklassificerats till arbetstagare.<sup>15</sup>

Som en central del av hur arbete via digitala plattformar ska klassificeras framhålls ofta frågan om hur involverade plattformsföretagen är i att diktera villkoren mellan beställare och utförare. Plattformsföretagens involvering i detta avseende varierar i hög grad. I vissa fall kan det vara fråga om en liten grad av kontroll där beställare och utförare i princip fritt kan avtala om villkoren, och utförarens situation således liknar den som en frilansande egenföretagare har. Som exempel på plattformar med begränsad kontroll kan nämnas förhållandevis gamla plattformar som förmedlar olika typer av frilansuppdrag och Blocket, som kan användas för att koppla ihop beställare och utförare. Sedan finns det plattformsföretag som har en högre grad av kontroll och är med och bestämmer stora delar av villkoren för utförandet av tjänsten. Kontrollen kan utövas genom att plattformsföretagen standardiserar villkoren för tjänstens utförande och på så vis minskar möjligheten till förhandling mellan beställare och utförare. Villkoren styrs i stället av det som plattformsföretaget avtalar med å ena sidan beställaren och å andra sidan utföraren. Plattformsföretaget kan genom sin kontroll minska transaktionskostnaderna och underlätta för utförare

---

<sup>14</sup> Se vidare kapitel 9.

<sup>15</sup> Se t.ex. Sundararajan (2016), s. 160.

och beställare att genomföra transaktioner. Många av de nya och innovativa plattformar som har etablerat sig på senare tid inom t.ex. transportbranschen tillhör gruppen av plattformar som har större kontroll över villkoren för tjänsten.<sup>16</sup>

Frågan om plattformsföretagens kontroll över de tjänster som erbjuds har även uppmärksammats av EU-kommissionen. Enligt kommissionen följer av tjänstedirektivet<sup>17</sup> att en plattform kan anses vara leverantör av själva tjänsten och inte bara vara en mellanhand, vilket kan föra med sig vissa marknadstillträdeskrav. Avgörande för bedömningen är enligt kommissionen framför allt plattformsföretagens roll när det gäller att bestämma pris och övriga centrala avtalsvillkor och vem som äger tillgångarna som används för att utföra tjänsten. Om dessa kriterier är uppfyllda är det enligt kommissionen en tydlig fingervisning om att plattformsföretaget utövar betydande kontroll över leverantören av den tjänst som erbjuds via plattformen. Andra faktorer som kan behöva vägas in är om plattformsföretaget har kostnader och tar på sig alla risker för tjänsten eller om det rör sig om ett anställningsförhållande mellan plattformsföretaget och den person som utför tjänsten. Om plattformens roll är begränsad till att hjälpa användare genom betalssystem, försäkringar, service eller möjlighet att skriva recensioner och betyg, ska det enligt kommissionen inte i sig uppfattas som att plattformsföretaget har betydande kontroll.<sup>18</sup>

När det gäller hur betalningsströmmarna ser ut för arbete/tjänster som utförs via digitala plattformar så kan det se olika ut beroende på hur plattformen är organiserad. I vissa fall sker transaktionen direkt mellan utförare och beställare samtidigt som plattformsföretaget tar en provision eller en avgift för användandet av plattformen. I andra fall sker transaktionen mellan beställare och plattformen varefter plattformen betalar ett överenskommet belopp till utföraren.<sup>19</sup>

I sammanhanget kan det även framhållas att utredningen tidigare har beskrivit outsourcing som en företeelse som har funnits

---

<sup>16</sup> Se t.ex. Codagnone m.fl. (2016b), s. 50 f. och Prassl och Risak (2016).

<sup>17</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden.

<sup>18</sup> COM(2016) 356, s. 5 f.

<sup>19</sup> Se t.ex. Aloisi (2016), s. 665 och 672 f.

under en längre period.<sup>20</sup> Det har noterats att företags användande av plattformar för att få arbete utfört möjligen har öppnat upp för mindre företag att genom ”digital outsourcing” använda sig av outsourcing i större omfattning än vad som har varit fallet med mer traditionell outsourcing (eller offshoring). Den traditionella typen av outsourcing har enligt det synsättet varit mer lättillgänglig för större företag.<sup>21</sup> Att uppfatta företagsutvecklingen som en form av outsourcing ligger även i linje med det ovannämnda begreppet crowdsourcing som ibland används för att beskriva fenomenet.<sup>22</sup>

### 11.3.2 Arbete via digitala plattformar i andra länder

Innan utredningen går vidare med att beskriva hur det ser ut med arbete via digitala plattformar på den svenska arbetsmarknaden finns det skäl att ge en bild av hur situationen ser ut på ett globalt plan. Överlag så handlar forskning och annat underlag på området i stor utsträckning om andra arbetsmarknader än den svenska, med övertvikt för den amerikanska arbetsmarknaden. För att få en bättre bild av företagsutvecklingen kan det därför vara lämpligt att lyfta fram delar av hur utvecklingen ser ut i andra länder.

I USA har det gjorts olika försök att mäta antalet personer som utför arbete via digitala plattformar. Resultaten spretar en del. En ofta citerad undersökning av de amerikanska professorerna Seth D. Harris och Alan B. Krueger uppskattar antalet till 600 000 personer eller 0,4 procent av arbetskraften.<sup>23</sup> På annat håll har mängden uppskattats till 0,5 procent av arbetskraften<sup>24</sup> och cirka 1 procent av personer i arbetsför ålder<sup>25</sup>. Det finns även undersökningar som pekar på att 22 procent av den vuxna amerikanska befolkningen får delar av sin försörjning genom att erbjuda tjänster via digitala platt-

---

<sup>20</sup> Se vidare kapitel 6.

<sup>21</sup> Se t.ex. Codagnone m.fl. (2016b).

<sup>22</sup> Ordet är en kombination av de engelska termerna ”crowd” och ”outsourcing” och myntades av Jeff Howe i samband med en artikel i tidskriften *the Wired* i juni 2006. I ett tillhörande blogginlägg gavs en definition av begreppet som ”the act of taking a job traditionally performed by a designated agent (usually an employee) and outsourcing it to an undefined, generally large group of people in the form of an open call”.

<sup>23</sup> Harris och Krueger (2015), s. 10 f.

<sup>24</sup> Katz och Krueger (2016), s. 15 f.

<sup>25</sup> McKinsey (2015), s. 33. Se även McKinsey (2016), s. 37, som talar om att cirka fyra procent av personer i arbetsför ålder i USA och 15 europeiska länder sammantaget använt sig av digitala plattformar för att få en inkomst.



formar. Enligt samma undersökning får cirka en tredjedel av dessa, eller drygt 14 miljoner personer, en betydande del av sin inkomst via digitala plattformar.<sup>26</sup>

När det gäller företeelsens omfattning i Europa så är antalet undersökningar på området begränsat. Det sammantagna antalet har dock uppskattats i en rapport som har tagits fram på uppdrag av EU-kommissionen. Genom att använda sig av den modell som Harris och Krueger har använt för den amerikanska arbetsmarknaden har antalet personer som aktivt arbetar via digitala plattformar uppskattats till 100 000 personer eller 0,05 procent av samtliga anställda inom EU:s medlemsstater.<sup>27</sup>

Vidare har ett engelskt universitet på uppdrag av Foundation for European Progressive Studies (FEPS) och den europeiska fackliga federationen UNI Europa undersökt vissa enskilda länder. Resultaten visar att i Storbritannien har 21 procent i åldern 16–75 år försökt hitta arbete via digitala plattformar medan 11 procent (4,9 miljoner personer) också har utfört arbete.<sup>28</sup> Motsvarande undersökning i Holland visar att 18 procent i åldern 16–70 år har försökt hitta arbete och 12 procent (1,4 miljoner personer) utfört arbete.<sup>29</sup> För Österrike gäller att 36 procent i åldern 18–65 år har försökt hitta arbete och 18 procent (1 miljon personer<sup>30</sup>) utfört arbete.<sup>31</sup> I Storbritannien är det något vanligare att kvinnor utför arbete via digitala plattformar än att män gör det. Det omvända förhållandet gäller i Holland och Österrike. Beträffande kvinnors roll på arbetsmarknaden har det också iakttagits att arbete via digitala plattformar möjligen skulle kunna öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden.<sup>32</sup>

I fråga om anledningen till att personer utför arbete via digitala plattformar så pekar forskning på området på att pengar är den främsta drivkraften. Även om skäl som flexibilitet, självständighet och möjligheten att kunna arbeta hemifrån också framhålls är det framför allt inkomstmöjligheten som får personer att utföra arbete

---

<sup>26</sup> Steinmetz (2016) och Burson-Marsteller (2016). De jämförelsevis höga siffrorna har ifrågasatts på olika håll, se t.ex. Codagnone m.fl. (2016b) och Stangler (2016).

<sup>27</sup> De Groen och Maselli (2016), s. 20 f.

<sup>28</sup> Huws och Joyce (2016a).

<sup>29</sup> Huws och Joyce (2016b).

<sup>30</sup> Huws och Joyce (2016c), egen beräkning.

<sup>31</sup> Huws och Joyce (2016c).

<sup>32</sup> Codagnone m.fl. (2016b), s. 40.

via digitala plattformar.<sup>33</sup> Europeiska studier tyder vidare på att utförarna inte verkar vara inställda på att arbete via digitala plattformar ska bli deras huvudsakliga sysselsättning. Snarare är utförandet en bisyssla som kombineras med andra jobb, utbildning eller ansvar för att ta hand om barn eller äldre anhöriga.<sup>34</sup> Bilden är dock inte entydig på den punkten utan det finns andra studier som indikerar att arbete via digitala plattformar för en stor del av utförarna är deras huvudsakliga inkomstkälla.<sup>35</sup>

Arbete via digitala plattformar har vidare blivit föremål för behandling i domstolar av olika slag runtom i världen. En återkommande fråga är om personer som utför arbete via digitala plattformar ska klassificeras som arbetstagare eller uppdragstagare i juridisk mening. På flera håll har personer som arbetar på detta sätt gjort gällande att de bör ses som arbetstagare och därför bör ha vissa rättigheter såsom minimilön och andra ersättningar. I USA har flera fall förekommit, bl.a. mot Uber som i ett fall ledde till att företaget i april 2016 träffade en förlikning med en grupp förare. Förlikningen innebar att förarna skulle behålla sin status som uppdragstagare samtidigt som Uber bl.a. skulle betala 100 miljoner US-dollar till förarna.<sup>36</sup> I augusti samma år förklarade dock en domstol att förlikningen inte kunde godtas av olika skäl varför utgången i skrivande stund är oklar.<sup>37</sup> När det gäller Europa kan nämnas att en spansk domstol har bett om ett förhandsavgörande från EU-domstolen i en fråga om Ubers tjänst ska anses utgöra en ren transportverksamhet eller om den ska ses som en elektronisk förmedlingstjänst.<sup>38</sup> Vidare har en brittisk domstol i första instans (Employment Tribunals) i oktober 2016 förklarat att två engelska Uberförare ska klassificeras som ”workers” enligt brittisk lagstiftning och att de därför träffas av bestämmelser om bl.a. minimilön.<sup>39</sup>

---

<sup>33</sup> Codagnone m.fl. (2016b), s. 34 f.

<sup>34</sup> Eurofound (2015a), s. 112 f.

<sup>35</sup> Se t.ex. Berg (2016), s. 18 f. och Huws och Joyce (2016a).

<sup>36</sup> Se t.ex. Cherry (2016), för en genomgång av rättsfall i USA.

<sup>37</sup> New York Times (2016).

<sup>38</sup> Mål C-434/15.

<sup>39</sup> Aslam, Farrar & Others v Uber, den 28 oktober 2016.

### 11.3.3 Arbete via digitala plattformar på den svenska arbetsmarknaden

När det gäller omfattningen av arbete via digitala plattformar på den svenska arbetsmarknaden så är det ett relativt outforskat område. Inom ramen för det ovan redovisade arbete som FEPS och UNI Europa har initierat har dock även Sverige varit föremål för en enkätundersökning. Resultatet av undersökningen, som Unionen var med och delfinansierade, visar att av personer i åldern 16–65 år har 24 procent försökt hitta arbete via digitala plattformar medan 12 procent (eller 737 000 personer) också har utfört arbete via digitala plattformar. För de flesta rör det sig om sporadiskt arbete men 4 procent (eller 245 000 personer) utför arbete via digitala plattformar minst en gång i månaden. Det är något vanligare att män (13 procent) än kvinnor (10 procent) utför arbete på detta sätt. Enligt undersökningen får cirka en fjärdedel av dem som utför arbete via digitala plattformar minst hälften av sina inkomster den vägen. Av dem som letar efter arbete via digitala plattformar söker 87 procent efter arbete som kan utföras digitalt/från det egna hemmet, 62 procent efter tjänster som utförs offline och 35 procent efter transporttjänster.<sup>40</sup>

#### Egen undersökning

Utredningen konstaterade på ett tidigt stadium att det finns en brist på underlag om hur omfattande arbete via digitala plattformar är på den svenska arbetsmarknaden. Med utgångspunkt i den begränsade information som finns kan det också vara fråga om en företeelse som på ett eller annat sätt sysselsätter en förhållandevis stor grupp personer. För att bredda bilden beslutade utredningen att ta fram ytterligare material om omfattningen. Efter upphandling anlätade utredningen Gullers Grupp AB (Gullers) för att genomföra en enkätundersökning av bl.a. förekomsten av arbete via digitala plattformar på den svenska arbetsmarknaden. I Gullers uppdrag ingick även att kartlägga det it-baserade mobila arbetet (se avsnitt 10.5). Undersökningen besvarades av 7 069 personer i

---

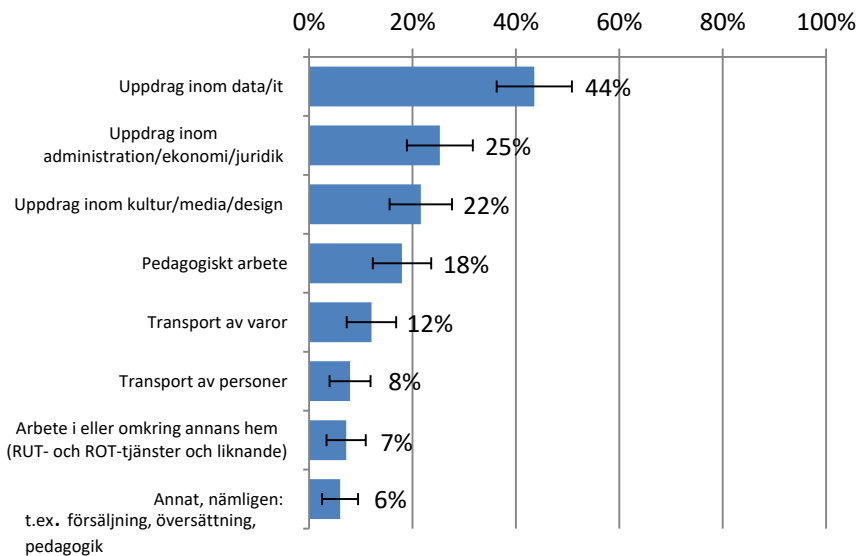
<sup>40</sup> Huws och Joyce (2016d).

åldern 16–64 år under hösten 2016. Gullers rapport återfinns som bilaga 3 till betänkandet.

Resultaten av Gullers undersökning visar att cirka 4,5 procent (motsvarande cirka 272 000 personer) av respondenterna under det senaste året har försökt få uppdrag via digitala plattformar. Av dessa har 56 procent också utfört arbete som har förmedlats på detta sätt. Det motsvarar cirka 152 000 personer.

De uppdrag som har utförts har i större utsträckning varit sådana som sker digitalt (och kan utföras var som helst) än fysiska/lokala uppdrag (som inte utföras var som helst), 45 respektive 35 procent. När det gäller inom vilka branscher uppdragen har utförts har det främst varit fråga om data/it (44 procent), men även inom andra områden som framgår av följande figur.

**Figur 11.2** Uppdrag via digitala plattformar, uppdelat på bransch



*Källa:* Gullers Grupp AB (2016).

Antalet uppdrag som personerna har haft under det senaste året varierar men ligger oftast mellan 1–20 uppdrag (83 procent). Uppdragen har förmedlats via flera olika plattformar. Av de alternativ som har funnits att välja på i enkäten har de fem vanligaste svars-

alternativen, utöver ”annan plattform” (25 procent), varit Offerta (17 procent), Uber Pop (14 procent), Taskrunner (13 procent), Uber (övriga) (12 procent) och Amazon Mechanical Turk (10 procent). De flesta arbetar mindre än 5 timmar (36 procent) eller 5–10 timmar (24 procent) i snitt per månad med denna typ av uppdrag. Resultatet i denna del pekar på att arbete via digitala plattformar normalt är någon form av bisyssla i kombination med någon annan typ av sysselsättning. En naturlig följd av det är att arbete via digitala plattformar inte är den huvudsakliga inkomstkällan för många som utför arbete på detta sätt. Resultaten visar också att för en majoritet (59 procent) utgör inkomsterna som kommer från arbete via digitala plattformar mindre än 25 procent av den totala inkomsten. Det finns dock vissa som arbetar betydligt fler timmar i månaden med denna typ av uppdrag. 18 procent arbetar nämligen mer än 30 timmar i veckan och för 14 procent svarar arbete via digitala plattformar för minst hälften av inkomsten.

Mot bakgrund av att det är relativt få av respondenterna som har erfarenhet av att söka arbete via digitala plattformar är det svårt att fastslå detaljerade signifikanta skillnader uppdelat på faktorer som kön, ålder och nationell bakgrund. Vissa mönster går dock att utläsa. En sådan sak är att det är vanligare att män (6 procent) än kvinnor (3 procent) söker efter arbete via digitala plattformar. Vidare svarar personer i åldersgruppen 16–24 år (10 procent) i större utsträckning än äldre (2–6 procent) att de har försökt få uppdrag via digitala plattformar. Att söka uppdrag via digitala plattformar är också vanligare bland utrikes födda (10 procent) än bland inrikes födda (4 procent). När det gäller regionala skillnader så är det vanligare att personer i Stockholmsregionen (8 procent) har försökt få denna typ av uppdrag än personer i övriga delar av landet (2–4 procent). Vidare har personer som kombinerar företagande med anställning eller som har mer än en anställning (10 procent) i större utsträckning än övriga (3 procent) försökt att få denna typ av uppdrag.

Arbete via digitala plattformar har även i Sverige varit föremål för rättsväsendets uppmärksamhet. I stor utsträckning har det varit fråga om brottmål kopplade till förare som har använt sig av Ubers tjänst Uber Pop för att utföra transport av personer. Genom plattformen har det varit möjligt för personer utan taxilegitimation att

erbjuda körningar mot betalning. En stor mängd personer har dömts för brottet otillåten taxitrafik i såväl tingsrätt som hovrätt.<sup>41</sup> I maj 2016 förklarade Uber att företaget stänger ned tjänsten Uber Pop i Sverige med hänvisning till bl.a. den då pågående taxiutredningen (SOU 2016:86).<sup>42</sup>

## 11.4 Möjliga risker i arbetsmiljön och Arbetsmiljöverkets roll

Som framgått ovan kan arbete via digitala plattformar innebära en stor variation i såväl arbetsuppgifter som var arbete utförs. Det är därför svårt att lyfta fram samtliga möjliga risker i arbetsmiljöhänseende för arbete som utförs på detta sätt. Men några övergripande riskområden kan vara lämpliga att lyfta fram. Riskerna kan grupperas i följande huvudgrupper: fysiska risker vid digitalt arbete (online), fysiska risker vid fysiskt arbete (offline) och psykosociala risker.<sup>43</sup>

När det gäller fysiska risker vid digitalt arbete är utförarna överlag föremål för risker som följer av arbete med dator och bildskärm, såsom synbesvär, muskuloskeletala besvär och stress. Det kan t.ex. vara fråga om att arbetsverktygen inte har önskvärd ergonomisk standard eller om arbetsställen med dåliga förutsättningar i fråga om t.ex. ljud, ljus och temperatur.

I fråga om arbete som utförs fysiskt så kan det röra sig om vitt skilda arbetsuppgifter och platser för arbetets utförande och följaktligen en rad olika fysiska risker ur arbetsmiljösynpunkt. I vissa fall kan det vara fråga om andra typer av fysiska risker än vad som är fallet med digitalt arbete. Som exempel kan utförare som sysslar med transport av personer riskera att utsättas för hot och våld, cykelbud riskera trafikolyckor och aktörer inom t.ex. byggbranschen utföra arbetsmoment som typiskt sett har en förhöjd risk.

När det gäller psykosociala risker i arbetsmiljön har det bl.a. framhållits att det är svårt att förutse hur mycket arbete en utförare kan förvänta sig från dag till dag. Denna otrygghet för i sin tur med sig risker. När det är svårt att planera arbetslivet på grund av oförutsägbarheten i fråga om både arbetstid och inkomst är det nämligen

---

<sup>41</sup> Se t.ex. Unionen (2016), s. 27 f.

<sup>42</sup> Svenska Dagbladet (2016).

<sup>43</sup> Huws (2015), s. 11 f.

också problematiskt att planera privatlivet vilket i sin tur kan skapa oro. Vidare kan det ratingsystem som ofta är inbyggt i modellen där beställare snabbt betygsätter utfört arbete skapa oro. Betygsättningen, som utföraren inte själv kan påverka, kan vara helt avgörande för hur mycket arbete och inkomst en utförare kommer att få framöver. Ytterligare ett orosmoment kan vara att arbetsuppgifter ofta erhålls med kort varsel vilket gör det svårt att planera både arbetsliv och privatliv. Utförarnas ensamhet har också framhållits som en möjlig psykosocial risk. Bristen på direkt kontakt med beställare, kollegor eller chefer kan göra det svårt att fånga upp sociala problem, såsom missbruk. Slutligen kan arbete via digitala plattformar ibland bestå i att gå igenom stora mängder av potentiellt stötande innehåll (bilder, video m.m.) för att avgöra om det är lämpligt att publicera på internet. Den typen av arbete riskerar att i längden bli psykiskt påfrestande.<sup>44</sup>

Det kan således konstateras att även om arbete via digitala plattformar är ett relativt nytt sätt att organisera arbete är många av de besvär som kan uppstå i både fysiskt och psykosocialt hänseende inte några nyheter i sig. Däremot framstår det som att förhållandena för organiseringen av arbetet och situationerna där risker kan tänkas uppstå i vissa fall kan se annorlunda ut jämfört med mer traditionella sätt att organisera arbete.

När det gäller Arbetsmiljöverkets roll så kan det vara svårt för myndigheten att utöva tillsyn över personer som utför arbete via digitala plattformar. Det är ett problem som gör sig gällande oavsett om det är fråga om arbete som utförs fysiskt eller digitalt. I det första fallet är det fråga om arbete som ofta är mobilt och skiftande. Det kan vara fråga om korta uppdrag som utförarna får med kort varsel. För Arbetsmiljöverket kan det vara svårt att få till en organiserad tillsyn i sådana fall. I fråga om digitalt arbete så är även det mobilt i den meningen att det ofta kan utföras var som helst. Arbetsmiljöverket kan i sin tillsynsutövning i det fallet tänkas uppleva vissa svårigheter med att utöva tillsyn hemma hos folk, på caféer eller på andra ställen där arbete utförs på detta sätt. Enligt 15 § tredje stycket arbetsmiljöförordningen (1977:1166) gäller att för arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns

---

<sup>44</sup> Huws (2015), s. 14 f. och Schmid-Drüner (2016), s. 15 f.

någon annan särskild anledning till det. Samma sak gäller även för arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.

## 11.5 Samtal med arbetsmarknadens parter m.fl.

Av de företrädare för arbetsmarknadens parter som utredningen har träffat har en majoritet på såväl arbetstagar- som arbetsgivar- sidan uppgett att arbete via digitala plattformar inte är något som direkt påverkar deras branscher i dag. Till viss del kan det sannolikt förklaras av att en del av arbetet via digitala plattformar sker utanför områden som traditionellt organiseras av parterna. Till viss del kan det även vara så att arbetet utförs av personer som inte är anslutna till någon arbetstagarorganisation och att arbetet förmedlas/organiseras av plattformsföretag som inte är anslutna till någon arbetsgivarorganisation. När arbetet utförs som en bisyssla är det dock sannolikt ofta fråga om personer som i relation till sin huvudsysselsättning är organiserade. Samtidigt är det flera partsföreträdare som har framhållit att den tekniska utvecklingen överlag har haft en stark påverkan på deras branscher på många plan. Flera tror även att arbete via digitala plattformar kommer att få en ökad betydelse i deras branscher framöver.

Ett par av arbetstagarorganisationerna har noterat att även om det verkar vara få personer som utför arbete via digitala plattformar i någon större utsträckning för närvarande så växer företeelsen snabbt och har stor tillväxtpotential. Transportbranschen är ett område där det går att se en tydlig påverkan redan i dag. Vidare har det framhållits att vissa av de nya plattformsföretagen använder sig av egenanställningsföretag för att anställa personer som utför deras tjänster. Även om egenanställning används är det fortfarande svårt att avgöra vem som har arbetsmiljöansvaret i olika situationer, såsom om en arbetsskada uppstår när en person utför en tjänst. Ett par av arbetstagarorganisationerna har även särskilt pekat på att den utbredda förekomsten av ratingsystem är problematisk både ur ett integritetsperspektiv och för att utförare är beredda att acceptera mycket för att få bra rating.

I fråga om vilket ansvar som plattformsföretagen bör ha, har det framhållits att möjligheten för utförare och beställare att förhandla



om villkoren för tjänsten bör vara avgörande. Vidare bör det beaktas i vilken utsträckning plattformen leder och fördelar arbetet. Ju mer plattformsföretaget lägger sig i hur uppgiften ska utföras ju större ansvar bör det ha. Ytterligare ett problem som har uppmärksamats är svårigheter att utse skyddsombud (arbetsmiljöombud) på området.

Från arbetsgiversidan har vissa företrädare poängterat att arbete via digitala plattformar är en tydlig trend på arbetsmarknaden i stort och särskilt i fråga om arbete där privatpersoner utför arbete åt andra privatpersoner. Överlag sker allt fler tjänster i privat regi och begrepp som arbetstagare och uppdragstagare riskerar att bli överspelade i situationer där privatpersoner utför arbetet. En arbetsgivarorganisation har uttryckt att det som en följd av det moderna arbetslivet finns skäl att lösgöra sig från de traditionella arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen. En möjlig utveckling som har noterats är att bemanningsbranschen i framtiden inte kommer att ha vissa av de uppdrag som finns i branschen i dag eftersom dessa kommer att organiseras via digitala plattformar.

Vidare har ett par av arbetsgivarorganisationerna framhållit att det inte nödvändigtvis finns några brister i dagens regelverk utan att en stor del av den framtida problematiken på arbetsmiljöområdet kan ligga i tillsynen av regelverket. Det har också särskilt framhållits att i den mån det växer fram tjänster som innebär att den som erbjuder tjänsten försöker skaffa sig fördelar genom att hoppa över krav på tillstånd och andra regleringar så är det problematiskt.

Organisationen Företagarna har framhållit att gränsen för när en privatperson utför tjänster och när denne i stället ska ses som näringsidkare har börjat suddas ut.

## 11.6 Utmaningar

Framväxten av det nya sätt att organisera arbete som arbete via digitala plattformar innebär, för med sig en del möjliga utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. En första sådan utmaning är att det ofta kan vara svårt att avgöra vilken status de inblandade aktörerna har. Ska den som får tjänsten utförd ses som arbetsgivare och ska den som utför tjänsten uppfattas som arbetstagare eller som uppdragstagare? Eller är det inte fråga om arbete utfört av en uppdrags-

tagare eller arbetstagare utan snarare en tjänst utförd av en privatperson? Vilken roll spelar plattformsföretagen?

Vilken klassificering som ges en utförare får med utgångspunkt i AML stor betydelse för att avgöra om ansvarsreglerna är tillämpliga på situationen eller inte. Till det kommer att det är fråga om en situation som skiljer sig från ett vanligt arbetsgivar-arbetstagarförhållande genom att det är fler parter inblandade. Om ansvarsreglerna skulle vara tillämpliga finns det både beställare och plattformsföretag som skulle kunna ha en roll att spela. I vissa fall finns det även ytterligare en aktör som kan ha en roll att spela, såsom ett egenanställningsföretag anlitat av plattformsföretaget för att ge utförarna anställning under tiden de utför en tjänst.

Vidare kan den breda palett av tjänster som erbjuds via digitala plattformar i sig vara en utmaning. En transaktion kan, och bör, rimligtvis bedömas på olika sätt beroende på dess syfte, dvs. om syftet är kommersiellt eller rent ideellt. En sådan gränsdragning är inte alltid helt lätt att göra och det finns många tjänster som kan tänkas röra sig i gränslandet mellan kommersiella och ideella tjänster eller som kanske har inslag av båda. Vilken bedömning som görs i det avseendet kan få efterverkningar på hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras i det enskilda fallet.

Den särskilda karaktären som arbete via digitala plattformar har och svårigheten att placera in utförare i befintliga system har väckt frågan om att möjligen införa en egen kategori för dessa personer. Det skulle då vara fråga om en kategori som placerar sig mellan arbetstagare och uppdragstagare, s.k. oberoende arbetstagare eller beroende uppdragstagare.<sup>45</sup> Bland förespråkarna har framförts tanken att personer som tillhör den nya kategorin ska kvalificera sig för vissa (men inte alla) rättigheter som normalt endast arbetstagare har, såsom vissa socialförsäkringar och rätten att organisera sig fackligt. Tanken är även att genom en fristående kategori möjliggöra för plattformsföretag att ge utförare vissa extra förmåner utan att utförarna därför ska ses som arbetstagare.<sup>46</sup> Skeptiska röster har dock höjts mot införandet av en ny kategori med argumentet att det skulle göra det svårt att skilja mellan ”riktiga” uppdragstagare och beroende uppdragstagare. Gränsdragningsproblematiken skulle

---

<sup>45</sup> På engelska brukar termerna ”dependent contractor” och ”independent worker” användas.

<sup>46</sup> Harris och Krueger (2015).

alltså inte försvinna utan bara flyttas från ett plan till ett annat. Det finns även en risk att en ny kategori skulle få följder för andra delar av arbetsmarknaden. Som exempel skulle vissa personer som i dag ses som arbetstagare kunna komma att ses som oberoende uppdragsstagare i stället. Arbetsgivare skulle också kunna få ökade incitament att felklassificera individer för att undvika krav som följer av klassificeringen som arbetstagare.<sup>47</sup>

En annan möjlig utmaning är att det ofta är fråga om arbete som utförs av enskilda personer utan någon större dialog eller samverkan med vare sig andra utförare eller företrädare för plattformen som förmedlar arbetet. Beroende på vad för typ av arbetsuppgift det är fråga om kan det även vara så att utföraren har en högst begränsad dialog med beställaren, om någon alls. När detta samtidigt sker i en värld där det sannolikt inte sällan saknas bakomliggande kollektiva organisationer på både arbetsgivar- och arbetstagsarsidan kan den samverkanstanke som arbetsmiljöregelverket bygger på vara svår att leva upp till.

Vidare har vikten av att arbetsmarknadens parter har en aktiv roll i arbete som organiseras via digitala plattformar uppmärksamats på olika håll. Det har bl.a. framförts att kollektivavtal skulle kunna utökas till att omfatta andra än arbetstagare.<sup>48</sup> Det har även framförts att parterna har en viktig roll att spela när det gäller att skapa uppförandekoder för att skydda dem som utför arbete i delningsekonomin.<sup>49</sup> I Sverige har Unionen i en rapport undersökt hur arbete via digitala plattformar skulle kunna utvecklas som en del av partsmodellen. Unionen föreslår bl.a. införandet av en partsgemensamt ägd ”certifierings- och regleringsinstitution” för att hantera frågor på den plattformsbaserade arbetsmarknaden för samtliga inblandade aktörer.<sup>50</sup> Vilken roll parterna ska ha i utvecklingen av arbete som organiseras via digitala plattformar, däribland arbetsmiljöfrågor, är även det en utmaning på framtidens svenska arbetsmarknad.

Även om arbete via digitala plattformar i dag med stor sannolikhet är en förhållandevis begränsad företeelse, särskilt vad gäller att ha det som sin huvudsakliga sysselsättning, så är det ett sätt att utföra

---

<sup>47</sup> Codagnone m.fl. (2016b), s. 50 och De Stefano (2016), s. 19 f.

<sup>48</sup> Drahoukoupil och Fabo (2016), s. 5.

<sup>49</sup> De Stefano (2016), s. 23 f.

<sup>50</sup> Unionen (2016), s. 100 f.

arbete som har vuxit på senare år. Om företeelsen fortsätter att växa i samma takt kommer det att få en allt större påverkan på arbetsmarknaden. Vissa bedömare menar dock att den snabba tillväxten av arbete via digitala plattformar har stannat upp.<sup>51</sup>

Slutligen finns det skäl att påpeka att det är fråga om ett område där förutsättningarna ändras snabbt i takt med den tekniska utvecklingen och nya aktörer kan växa sig stora på kort tid. För eventuella regleringar på området kan arbetsformens föränderliga karaktär i sig vara en utmaning.

---

<sup>51</sup> Se t.ex. JPMorgan Chase & Co. Institute (2016).

## 12 Europa och nya sätt att utföra arbete

Som framgått i det föregående har utvecklingen på arbetsmarknaden under senare tid lett till att det har vuxit fram nya anställningsformer. Denna utveckling är naturligtvis inte begränsad till Sverige utan sker på ett globalt plan, inte minst i Europa. För att bredda bilden av utvecklingen något och lyfta blicken gör utredningen i detta kapitel en översiktlig genomgång av ytterligare några nya sätt att utföra arbete som har vuxit fram i Europa.

År 2015 genomförde Eurofound en kartläggning i syfte att identifiera nya trender på den europeiska arbetsmarknaden.<sup>1</sup> Kartläggningen utvisade nio huvudtyper av olika anställningsformer som enligt Eurofound är nya eller av ökande betydelse i Europa sedan millennieskiftet. Bland dessa går att finna personaldelning,<sup>2</sup> it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar<sup>3</sup> som samtliga i olika utsträckning har behandlats i det föregående. De övriga formerna som lyfts fram är följande.

### Arbetsdelning (job sharing)

Anställningsformen består i att en arbetsgivare anställer flera arbetstagare som gemensamt fyller en viss tjänst, så att två eller flera deltidstjänster kombineras till en heltidstjänst. Medan arbetsdelning i vissa europeiska länder redan är en etablerad anställningsform har den nyligen uppstått som en praxis hos företag i t.ex.

---

<sup>1</sup> Eurofound (2015a).

<sup>2</sup> Företeelsen visar klara likheter med inlåning som behandlas i kapitel 8. Eurofound har dock inte noterat företeelsen som ny eller ökande i Sverige.

<sup>3</sup> Benämns folkentreprenad (crowdsourcing) i Eurofound's svenska sammanfattning, se Eurofound (2015b).

Tjeckien och Polen, utan att den specifikt har reglerats. Standardavtal för deltidsanställning tillämpas, men den konkreta arbetsdelningen – såsom omfattningen av varje arbetstagares insats, arbets-scheman och former för ersättning – avtalas mellan arbetsgivaren och de anställda. Anställningsformen riktar sig enligt Eurofound till arbetstagare som inte kan eller vill arbeta heltid, t.ex. på grund av att man har små barn eller att man måste ta hand om äldre anhöriga, att man studerar eller att ens arbetsförmåga är begränsad.

### **Tillfälliga expertuppdrag (interim management)**

Denna anställningsform befolkas vanligtvis av högkvalificerade experter som anlitas temporärt, antingen för ett visst projekt eller för att lösa ett visst problem. I en del fall blir det mottagande företaget arbetsgivare för experten och i andra fall ligger arbetsgivaransvaret på det förmedlande företaget. Det finns även andra lösningar. Företeelsen har av Eurofound inte noterats som vare sig ny eller växande i Sverige. I det sammanhanget finns det dock skäl att framhålla att utredningen i samtal med en organisation som organiserar chefer har fått uppgifter om att chefer i dag hyrs ut i större utsträckning än tidigare. Av de nya former som Eurofound har funnit i sin undersökning tillhörde tillfälliga expertuppdrag dem som var minst vanligt förekommande.

### **Tillfälligt arbete (casual work)**

Tillfälligt arbete kännetecknas av att anställningen inte är stadigvarande, att arbetsgivaren inte är skyldig att regelbundet förse arbetstagaren med arbete och att arbetsgivaren kan kalla in arbetstagaren vid behov. Möjligheten att få ett uppdrag varierar således med arbetsgivarens aktuella behov. Anställningsformen kan enligt Eurofound definition bestå antingen av intermitterant arbete eller av s.k. ”on-call work”. Eftersom anställningsformen är flexibel använder många arbetsgivare en pool med tillfälligt anställda som hanteras antingen av arbetsgivaren själv, en mellanhand (som t.ex. ett bemanningsföretag) eller en digital plattform. Vidare var det en av de former som bedömdes vara ny eller växande i Sverige, men däremot t.ex. inte i våra nordiska grannländer.

### **Voucherbaserat arbete (voucher-based work)**

Voucherbaserat arbete kännetecknas av att en arbetsgivare får en voucher från en tredje part (normalt en statlig myndighet). Vouchern ska användas som betalning för en tjänst som utförs av en arbetstagare. Vissa särskilda uppgifter eller visstidsuppdrag erbjuds inom ramen för anställningsformen och viss koppling finns till tillfälligt arbete och portföljarbete. Av de nya former som Eurofound har funnit i sin undersökning tillhörde voucherbaserat arbete de former som var minst vanligt förekommande.

### **Portföljarbete (portfolio work)**

Portföljarbete innebär att en egenföretagare arbetar för ett stort antal kunder och att varje uppdrag är ganska litet. Bland de länder där portföljarbete identifierades som nytt eller ökande fanns ingen särskild lagstiftning eller särskilda kollektivavtal för anställningsformen. Enligt Eurofound är det ofta fråga om projektanställningar vars ersättning vanligtvis är kopplad till slutresultatet, snarare än till antalet arbetade timmar. Ansvar för arbetsvillkor och socialt skydd ligger helt och hållet på den enskilde portföljarbetaren.

### **Samverkansarbete (collaborative employment)**

Samverkansarbete innebär att frilansare, egenföretagare eller mikroföretag samarbetar på något sätt i syfte att övervinna storleksbegränsningar och/eller yrkesmässig isolering. Samverkansarbetet kan ske i olika former, varav en är s.k. paraplyorganisationer<sup>4</sup> (umbrella organisations) vilket har noterats som växande eller nytt i Frankrike, Sverige och Österrike.

---

<sup>4</sup> Egenanställning faller enligt Eurofound in under detta begrepp, se vidare kapitel 9.





# 13 Det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret

## 13.1 Inledning

Arbetsmiljöreglerna är uppbyggda utifrån vissa traditionella och tydliga roller. Regelverket riktar in sig på en arbetsgivare som har arbetsmiljöansvaret och arbetstagare som själva och/eller via sina utsedda ombud samverkar med arbetsgivaren. En annan central byggesten är arbetsställebegreppet, dvs. att det finns en arbetsplats som arbetet utförs på och vars miljö arbetsgivare och arbetstagare ska göra hälsosam och säker. Utredningen kan på ett övergripande plan konstatera att flera av de trender som har beskrivits i det föregående inte riktigt passar in i dessa traditionella roller. Arbete utförs i dag i flera olika former där det inte är självklart att det finns en arbetsgivare som har anställt en arbetstagare. Vidare är det många som utför arbete på flera olika arbetsställen.

Även om arbetsmiljöreglerna bygger på vissa traditionella roller har regelverket genomgått en hel del förändringar sedan AML trädde i kraft 1978. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar har t.ex. kompletterats genom att lagstiftningen även pekar ut andra aktörer som kan ha ett ansvar i någon form. Som exempel tillkom bestämmelser om ett delat arbetsmiljöansvar för inhyrare och uthyrare när arbetsmarknaden öppnades för inhyrning av arbetskraft på 1990-talet. Regelverket har således över tid anpassats i takt med att arbetsmarknaden har utvecklats. Inte minst på grund av anpassningar till EU-rättsliga regleringar.

Samtidigt som det går att se en tydlig tendens mot framväxten av nya sätt att utföra och organisera arbete så finns det enligt utredningen skäl att påpeka att utvecklingen under senare tid inte kan

sågas helt ha förändrat förutsättningarna på arbetsmarknaden. Som konstaterats i det föregående är fortfarande en klar majoritet av de sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden arbetstagare med en tillsvidareanställning. Även om tidsbegränsade anställningar har ökat med några procentenheter sett över en längre tid kan det inte sägas vara fråga om någon omvälvande förändring de senaste decennierna. Vissa skillnader föreligger dock i fråga om utvecklingen för olika typer av tidsbegränsade anställningar och mellan branscher. Vidare är inhyrd arbetskraft en företeelse som kontinuerligt har vuxit sedan det blev tillåtet på 1990-talet. Men under det senaste decenniet har dess andel av den sysselsatta befolkningen inte ökat i någon större omfattning utan legat på cirka 1,5 procent eller strax därunder. I fråga om nyare fenomen såsom egenanställning och arbete via digitala plattformar så finns det indikationer på att det är arbetsformer som växer i popularitet. Samtidigt ska poängteras att det inte verkar vara utbredd att dessa arbetsformer används för att försörja sig på heltid.

Utredningen konstaterar dock att vissa andra förändringar framträder något tydligare. Det gäller t.ex. den roll som småföretag och mindre arbetsställen spelar för sysselsättningen och särskilt framväxten av egenföretagare. Vidare är arbetsgivarnas ökade behov av flexibilitet framträdande. Behovet visar sig bl.a. genom fokusering på kärnverksamhet och genom att en mängd olika arbetsformer anlitas i en och samma verksamhet. På flera håll har det vittnats om att det blir allt vanligare att just ta in specialistkompetens i olika former för att utföra samma arbete som tidigare utfördes av en större grupp anställd personal. Omvandlingstrycket på den svenska arbetsmarknaden påverkas även av andra faktorer såsom digitaliseringen och den tekniska utvecklingen. Denna utveckling har skett samtidigt som den fackliga anslutningsgraden sedan 1990-talet har minskat för att i dag ligga på samma nivåer som i början av 1970-talet.

Med detta som utgångspunkt vill utredningen poängtera att det för en fortsatt god utveckling på arbetsmiljöområdet är centralt att se framåt och bevaka utmaningarna. Även om det finns goda skäl för att lyfta blicken är det dock lämpligt att samtidigt ha i åtanke att stora delar av arbetsmarknaden alltjämt utför arbete i former som förekom vid utformandet av dagens arbetsmiljöregelverk.

En central bestämmelse i sammanhanget är 2 kap. 1 § första stycket AML som slår fast att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med

hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. I de ursprungliga förarbetena till lagen förklaras att bestämmelsen innebär att det är väsentligt att arbetsmiljön följer med den sociala och tekniska utvecklingen i samhället och att kraven på arbetsmiljön ska kunna skärpas i takt med utvecklingen.<sup>1</sup> Utredningens uppdrag kan på många sätt sägas knyta an just till detta. Den övergripande fråga som utredningen har att besvara är nämligen om ansvarsbestämmelserna i arbetsmiljöregelverket har utvecklats i takt med framväxten av det moderna arbetslivet på den svenska arbetsmarknaden. Har regelverket hunnit med den utveckling som har skett på arbetsmarknaden, både vad gäller övergripande trender och mer konkreta organisations- eller arbetsformer?

I det följande lyfts i samlad form fram de utmaningar som utredningen bedömer vara de mest centrala i förhållande till de nuvarande bestämmelserna om arbetsmiljöansvar. Utredningens uppfattning är att utmaningarna kan grupperas i tre huvudsakliga områden

- den oklara ansvarsfördelningen
- den organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden.

En viktig del i analysen är bestämmelsernas ändamålsenlighet och om det möjligen finns några brister i regelverket. I fråga om utmaningarna med den oklara ansvarsfördelningen anser utredningen att det är lämpligt att särskilt framhålla dessa i anslutning till vissa av de företeelser i det moderna arbetslivet som har undersökts i det föregående. Avsnittet innehåller därför särskilt underrubriker för dessa företeelser. När det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden är det mer lämpligt att behandla utmaningarna i ett sammanhang varför dessa avsnitt saknar motsvarande underrubriker. Kapitlet avslutas med att utredningen presenterar några slutsatser om det moderna arbetslivet och arbetsmiljöutmaningarna.

---

<sup>1</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

## 13.2 Utmaningar med den oklara ansvarsfördelningen

En genomgående bild i utredningens kartläggning av det moderna arbetslivet är att det har blivit vanligare med situationer där det dels är svårt att avgöra i vilken egenskap en person utför arbete, dels vem som har arbetsmiljöansvaret för personen. I utredningens samtal med företrädare för arbetsmarknadens parter har det t.ex. vid flera tillfällen påpekats att det allt oftare uppstår situationer där det ur ett rättsligt perspektiv är svårt att avgöra om någon är arbetstagarare eller uppdragstagarare och vem som har ansvaret för personen i arbetsmiljöhänseende. Utvecklingen har ansetts växa fram i takt med att det har skett en ökning av antalet personer som utför arbete i andra former än som arbetstagarare.

Även Arbetsmiljöverket har i olika sammanhang framhållit att det finns svårigheter i dagens tillsynsverksamhet och i att tillämpa regelverket, t.ex. vad gäller gränsdragningen mellan underentreprenörer och inhyrd arbetskraft. För att försöka komma till rätta med problemen har Arbetsmiljöverket bl.a. undersökt tillämpningen av arbetstagarbegreppet i arbetsmiljötillsynen.<sup>2</sup> Frågan om arbetstagarbegreppet beaktas även inom ramen för Arbetsmiljöverkets pågående arbete mot osund konkurrens i arbetslivet.<sup>3</sup>

Som betonats ovan är det lämpligt att framhålla vissa av de företeelser som har undersökts i det föregående för att få en bild av utmaningarna på det här området.

### 13.2.1 Inhyrd arbetskraft

En uppenbar utmaning med inhyrd arbetskraft är att det finns fler än en aktör som har ansvar för olika delar av den inhyrda arbetstagararens arbetsmiljö. Ansvarsfördelningen är visserligen bestämd i dagens arbetsmiljöregelverk men det är inte orimligt att tro att det kan uppstå situationer där problem upplevs med t.ex. introduktion och utbildning eller möjligheten till rehabilitering. Flera företrädare från de arbetstagarorganisationer som utredningen har träffat har

---

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverket (2015b).

<sup>3</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2015), uppdrag i regleringsbrev 2015 om att under perioden 2015–2018 förstärka tillsynen av företag som bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar. Se även Arbetsmarknadsdepartementet (2016b).

påtalat just den här typen av samordningsproblem. Ett sätt att möta den stora variation under vilken uthyrning sker är att överväga om det bör vara någon skillnad i arbetsmiljöavseende om uthyrningen till ett och samma arbetsställe är tillfällig eller av mer varaktig karaktär. Centralt i sammanhanget är dock att arbetsmiljöreglerna bör vara tydliga och enkla för arbetsgivarna att tillämpa och för tillsynsmyndigheten att följa upp. Ytterligare en problematik består i att det i vissa fall kan vara svårt att göra gränsdragningen mellan inhyrd arbetskraft och entreprenad.

### 13.2.2 Inlåning av arbetskraft

En annan situation då det finns fler än en aktör som kan ha ett arbetsmiljöansvar är situationen då en arbetsgivare lånar ut en arbetstagar till en annan arbetsgivare under viss tid. Av vad som framkommit inom ramen för utredningens kartläggning är det en företeelse som förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Företeelsen är föremål för reglering i vissa kollektivtal men har inte varit föremål för uttrycklig reglering i arbetsmiljölagstiftningen. Äldre förarbetsuttalanden pekar å ena sidan på att inlånad arbetskraft i relation till ansvarsbestämmelserna i AML ska behandlas på samma vis som inhyrd arbetskraft. Å andra sidan pekar nyare förarbetsuttalanden på att inlånad arbetskraft inte ska omfattas av uthyrningslagens bestämmelser. Att det för två centrala lagar förs olika resonemang om hur inlånad personal ska uppfattas rättsligt riskerar att leda till oklarheter i ansvarsfrågor.

### 13.2.3 Egenanställning

Även i de fall då egenanställningsföretag används som en form av mellanhand för att utföra ett uppdrag kan det uppstå situationer då det finns fler än en aktör som potentiellt skulle kunna bära hela eller delar av arbetsmiljöansvaret. Som det ser ut i dag är det inte orimligt att anta att det kan uppstå situationer där ansvarsfördelningen för arbetsmiljön mellan egenanställningsföretaget och kunden upplevs som otydlig. Avgörande för den här typen av situationer är hur egenanställningsföretagen ska uppfattas och om personen som utför arbete ska anses vara arbetstagar/uppdragstagar hos egen-

anställningsföretaget eller hos kunden. Mot bakgrund av hur egenanställningsformen i dag normalt är upplagd har utredningen svårt att se att den egenanställda ska betraktas som arbetstagare hos egenanställningsföretaget.

#### **13.2.4 It-baserat mobilt arbete**

Kärnan i det it-baserade mobila arbetet är att arbete kan utföras på en mängd olika platser och att det kan utföras när som helst. Om man bortser från arbete som utförs i hemmet kan det i många fall uppstå situationer där det kan finnas andra aktörer än den egna arbetsgivaren som potentiellt kan bära ett ansvar för den fysiska arbetsmiljön. Avgörande är om arbetet kan anses utföras på ett arbetsställe och om det då finns någon som enligt 3 kap. 12 § första stycket AML har ett rådighetsansvar. Utredningens uppfattning är att det kan uppstå flera situationer där det är oklart antingen om det över huvud taget föreligger något rådighetsansvar eller var gränsen ska dras för vad som bör ingå i rådighetsansvaret.

#### **13.2.5 Arbete via digitala plattformar**

Arbete som utförs via digitala plattformar är ytterligare en situation där det finns fler än en aktör som potentiellt kan bära visst arbetsmiljöansvar. Arbete som utförs via digitala plattformar består nämligen normalt av ett trepartsförhållande där plattformen är en typ av mellanhand. Vilken roll (om någon) plattformsföretagen och dess ansvariga bör ha i arbetsmiljöhänseende är en komplicerad fråga. Såsom arbetsmiljöregelverket är utformat i dag är det otydligt om något ansvar kan krävas av plattformsföretagen. Det får dock anses klart att det genom digitala plattformar utförs samma typ av arbetsuppgifter som även utförs i mer traditionellt organiserat arbete. I det senare fallet kan det vara tydligt vad som gäller i fråga om ansvarsbestämmelserna. Arbete som utförs via digitala plattformar präglas bl.a. av att det inte alltid är lätt att urskilja om någon som utför arbete är dels privatperson eller yrkesverksam, dels arbetstagare eller uppdragstagare.

Enligt utredningen är en avgörande fråga vilken grad av kontroll plattformsföretagen har över organiseringen av arbetet och arbets-

villkoren. Hur omfattande plattformsföretagens kontroll är varierar mycket. Möjligen kan det uppstå situationer där plattformsföretagen har en så hög grad av kontroll att det i princip får anses vara plattformen som ansvarar för tjänstens utförande. I den typen av situationer kan det finnas skäl att överväga om det bör innebära något arbetsmiljöansvar för plattformsföretagen i relation till de personer som utför arbetet. Som utredningen har redogjort för i det föregående förekommer det arbete bl.a. på EU-nivå med att se över området. En aspekt som kan komplicera reglering är att visst arbete som utförs via digitala plattformar kan ha en internationell karaktär, där både plattformsföretag och kundföretag befinner sig utomlands medan utföraren befinner sig i Sverige. En annan aspekt som kan skapa möjliga gränsdragningsfrågor är situationen då det är ytterligare aktörer inblandade, såsom ett egenanställningsföretag.

### 13.2.6 Slutsatser om den oklara ansvarsfördelningen

Som en följd av det moderna arbetslivet förekommer det en rad mer eller mindre nya arbetsformer på den svenska arbetsmarknaden. Dessa har av lagstiftaren uppmärksammats i olika stor utsträckning i förhållande till arbetsmiljöregelverket. Det finns former som har förekommit under en lite längre tid och som antingen har uttryckliga ansvarsbestämmelser i AML, såsom inhyrning, eller inte har det, såsom inlåning. Därtill finns det nyare företeelser där behovet av arbetsmiljölagstiftning kopplat direkt till företeelsen hittills inte har övervägts, såsom egenanställning eller arbete via digitala plattformar. Inom var och en av dessa arbetsformer och andra mer traditionella former av anställningar och egenföretagande förekommer att arbete utförs som it-baserat mobilt arbete. Att arbete utförs på det sättet innebär i sin tur att arbetsmiljöförutsättningarna för en mängd olika potentiella arbetsplatser blir av intresse.

Som framgått ovan är en central fråga gränsdragningen mellan om någon är arbetstagare eller om arbete utförs i någon annan egenskap och betydelsen det får för ansvarsbestämmelserna i AML. För att reda ut hur det förhåller sig är det nödvändigt att i varje enskilt fall göra en helhetsbedömning av om en person är arbetstagare eller inte. Det är en process som kan vara relativt tidskrävande och som slutligt avgörs av domstol. Vetskap om i vilken egenskap någon

utför arbete är helt centralt för att en arbetsgivare eller något annat rättssubjekt med arbetsmiljöansvar ska kunna leva upp till sina skyldigheter enligt lagen. Det är också viktigt att det för skyddsvärda personer finns någon som har ett arbetsmiljöansvar gentemot dem från första dagen de börjar arbeta. Vidare kan arbetsmiljöfrågor vara av karaktären att det krävs skyndsamma insatser. Situationer där det är oklart vem som har arbetsmiljöansvaret för en person, om det alls finns något sådant ansvar, eller som i vart fall tar lång tid att reda ut är därför olyckliga.

Tydliga regler om i vilken form någon utför arbete och hur arbetsmiljöansvaret fördelar sig mellan möjliga arbetsgivare är även av största vikt för tillsynen. Oklarheter på området innebär att Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet kan ha svårt att veta mot vem man ska rikta eventuella krav.

Utredningen anser vidare att det är viktigt att betona att problem med gränsdragning och ansvarsfördelning inte med nödvändighet behöver betyda att arbetsmiljöregelverket är otillräckligt i fråga om ansvarsbestämmelserna. Utredningens uppfattning är att när det gäller ansvarsbestämmelserna vid t.ex. inhyrning av arbetskraft så går det inte att säga att lagstiftningen är vare sig bristande eller otydlig. En uppfattning som verkar delas av Arbetsmiljöverket.<sup>4</sup> Där emot kan det vara så att vissa företag som antingen hyr in eller hyr ut personal av olika skäl inte lever upp till lagstiftningens krav. Det kan säkerligen finnas skäl för Arbetsmiljöverket och för arbetsmarknadens parter att, precis som för många andra branscher, uppmärksamma bemanningsbranschen för att se till att reglerna följs och för att skapa goda exempel på hur arbetsmiljöfrågor ska hanteras på området. Utredningen konstaterar i det sammanhanget att Arbetsmiljöverket har ett pågående uppdrag särskilt inriktat på bemanningsföretag.

För vissa av de andra sätt att utföra arbete som har behandlats i detta avsnitt kan det möjligtvis förhålla sig annorlunda i fråga om behovet av att överväga ändringar av arbetsmiljöreglerna. Utredningen återkommer till det nedan. Redan här bör dock framhållas att en central del av problematiken inte ligger i hur ansvarsbestämmelserna i sig är utformade, utan snarare i om de är tillämpliga över huvud taget.

---

<sup>4</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2014), s. 3.



### 13.3 Utmaningar med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Vid de samtal som utredningen har fört med arbetsmarknadens parter har ett återkommande påpekande varit att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är en framträdande utmaning både i dag och sannolikt även i det framtida arbetsmiljöarbetet. Flera företrädare, främst på arbetstagersidan, har uppgett att stressrelaterade besvär orsakade av bl.a. hög arbetsbelastning ökar på många områden.

Som exempel på utvecklingen under senare år kan nämnas att organisatoriska eller sociala faktorer enligt Arbetsmiljöverkets statistik var den näst vanligaste misstänkta orsaken till arbetssjukdom 2015 och ligger bakom mer än vart tredje fall. Organisatoriska och sociala faktorer var särskilt framträdande hos kvinnor där siffran uppgick till 44 procent. Motsvarande siffra för män var 19 procent. Sedan 2011 har antalet anmälningar om arbetssjukdomar med organisatoriska och sociala orsaker ökat med 83 procent bland kvinnor och var 2015 den vanligaste orsaken till anmälan om arbetssjukdom bland kvinnor. Ökningen bland män har inte varit lika kraftig.<sup>5</sup>

Utredningen kan konstatera att problem som hör ihop med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön även har lyfts fram särskilt i relation till flera av de företeelser som utredningen har undersökt i det föregående. Olika aspekter har t.ex. beskrivits i förhållande till tidsbegränsade anställningar, inhyrd arbetskraft, it-baserat mobilt arbete och arbete via digitala plattformar. Utredningen anser att den problematik som har redovisats kan delas in i två huvudgrupper. För det första handlar det om sättet att organisera arbetet och att arbetsbelastningen riskerar att leda till stressrelaterad ohälsa och andra psykosociala besvär. För det andra är det fråga om att otrygga anställningsformer i sig riskerar att leda till stressrelaterad ohälsa och andra psykosociala besvär.

Mot bakgrund av att nya arbetsformer för med sig ökade utmaningar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och att statistiken bl.a. pekar på att organisatoriska och sociala faktorer är framträdande vid arbetssjukdomar, finns det skäl att slå fast att frågor på

---

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket (2016e), s. 27 f. De uppgifter som lämnas i anmälan till Försäkringskassan ligger till grund för indelningen av arbetssjukdomarna i grupper. Indelningen görs utifrån vilken orsak som anmälaren misstänker ligger bakom besvären.

detta område utgör en viktig utmaning i det moderna arbetslivet. Det är väsentligt att de grundläggande kraven på arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet läggs fast i lagstiftningen. Målet för sådan lagstiftning bör vara att en god arbetsmiljö ska råda på hela arbetsmarknaden. Det är angeläget att det finns ett regelverk som fångar upp och motverkar stressrelaterad ohälsa och psykosociala besvär och som tydligt pekar ut vem som bär ansvaret när problem uppstår. Fungerande och tydliga regler för dessa frågor utgör en lika central del av arbetsmiljöregelverket som regler om det som brukar betraktas som mer traditionella arbetsmiljöproblem, nämligen fysiska problem såsom belastningsskador. Samtidigt ska det framhållas att det i vissa frågor på området faller sig mer naturligt att arbetsmarknadens parter har ansvaret för att hitta samförstånds lösningar som tar hänsyn till hur det ser ut inom olika branscher.

Utredningens uppdrag är att fokusera på ansvarsbestämmelserna. När det gäller just den stressrelaterade ohälsan och psykosociala besvär kan utredningen konstatera att det finns bestämmelser som riktar in sig på detta. Det gäller inte minst den relativt nya föreskriften AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö. Mot bakgrund av vad som har framkommit inom ramen för denna utredning är det svårt att peka ut några tydliga brister i ansvarsbestämmelserna på det aktuella området. Vidare har den nya föreskriften varit i kraft under så kort tid att det är för tidigt att utvärdera om föreskriften har haft någon effekt och uppskatta vilken eventuell effekt den kommer att ha på utvecklingen framöver. Utredningen ser det dock som angeläget att regeringen och berörda parter fortsätter att följa frågan. I det sammanhanget kan noteras att regeringen i arbetsmiljöstrategin för det moderna arbetslivet 2016–2020 särskilt har framhållit den psykosociala arbetsmiljön som ett prioriterat område och riktat vissa uppdrag till Arbetsmiljöverket. Som framförts ovan är det samtidigt viktigt att i det arbete som bedrivs beakta att arbetsmarknadens parter själva i vissa frågor kan vara bäst lämpade att hitta lösningar.

Utredningen vill vidare framhålla att psykosociala frågor på arbetsmarknaden inte enbart påverkas av frågor om vem som bär arbetsmiljöansvaret i en viss situation. Andra faktorer som spelar in kan t.ex. vara ålderssammansättningen på arbetsmarknaden, under vilka förutsättningar personer utför arbete (anställningsform, arbetsvillkor, arbetstid, emotionella påfrestningar osv.) och livssituationen

utanför arbetet. Otrygga anställningsförhållanden där man inte vet hur länge man har arbete eller vad som händer när nuvarande arbete tar slut kan påverka den psykiska hälsan i negativ riktning. Som framgått ovan är detta också något som har framhållits som en av de stora utmaningarna med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utredningen har även i det föregående poängterat att viss forskning pekar på att anlitandeformer som upplevs som otrygga kan påverka hälsan negativt. Utredningen betvivlar inte heller att det kan uppstå situationer där personer drabbas av psykosociala besvär på grund av sin anställningsform. Utredningen anser emellertid att det inte ligger inom ramen för uppdraget att gå djupare in på arbetsrättsliga frågor om t.ex. reglering av anställningsformer och arbetsgivarens rätt att leda arbetet på visst sätt, så länge dessa inte strider mot ansvarsbestämmelserna i arbetsmiljöregelverket.

Utredningen anser vidare att det finns skäl att påpeka att det inte bara är arbetsgivaren som har en roll att spela för att minska ohälsan och öka välbefinnandet på arbetsplatserna. Även arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna spelar och bör fortsätta spela en viktig roll genom att gemensamt verka för att skapa en god arbetsmiljö på landets arbetsplatser och ta initiativ för att öka kunskapen om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och de utmaningar den för med sig. Därtill har arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna själva enligt 3 kap. 4 § AML ett krav på sig att medverka i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. I motiven till bestämmelsen framhålls att arbetstagarorganisationens medverkan är av stor betydelse inte minst för att komma till rätta med problem på det psykosociala och arbetsorganisatoriska området.<sup>6</sup> Utredningen menar inte att det finns skäl att ändra den rådande ansvarsfördelningen utan bara att det finns skäl att uppmärksamma de centrala roller som andra parter än arbetsgivaren har att spela redan enligt dagens regelverk.

Sammantaget finns det alltså goda skäl att fortsätta prioritera insatser för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utan att för den skull för närvarande överväga några större förändringar av ansvarsbestämmelserna i detta avseende. Inom ramen för det arbetet har en arbetsgivare en skyldighet att agera på samma systematiska sätt som länge har varit fallet med den fysiska arbetsmiljön och göra riskbedömningar av t.ex. stress och arbetsbelastning. Inte minst är

---

<sup>6</sup> Prop. 1990/91:140, s. 37 f.

det viktigt att i det framtida arbetet fånga upp situationen för kvinnor eftersom de på detta område är drabbade i högre utsträckning än män och eftersom traditionellt kvinnodominerade yrken är mer utsatta. Att det kan vara fråga om systematiska problem stöds av att vissa studier tyder på att betydelsen av organisatoriska och psykosociala faktorer är likartade för män och kvinnor vid liknande arbetsförhållanden.<sup>7</sup> Sannolikt ligger en stor del av förklaringen i könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Men det kan möjligen finnas skäl för att på ett mer övergripande och systematiskt sätt undersöka hur dagens arbetsmiljöregelverk är utformat ur ett genusperspektiv. Utredningen anser inte att en sådan uppgift ryms inom det aktuella uppdraget.

### **13.4 Utmaningar med den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden**

Utredningen vill vidare lyfta fram det som kort har berörts i inledningen av detta kapitel om att den svenska arbetsmarknaden sett över en längre period har genomgått en förändring. Både antalet och andelen småföretag och mindre arbetsställen har ökat på arbetsmarknaden. Som en naturlig följd av att egenföretagandet har vuxit är det hos företag utan anställda som utvecklingen har varit starkast. Det har även på flera håll vittnats om att det har blivit vanligare med arbetsplatser där flera olika aktörer med olika anlitandeformer är verksamma samtidigt. En annan aspekt av framväxten av det moderna arbetslivet är att utvecklingen har skett samtidigt som andelen personer som väljer att ansluta sig till en arbetstagarorganisation har minskat sedan 1990-talet och gått tillbaka till de nivåer som rådde i början av 1970-talet. Dessa övergripande förändringar har lett till att strukturen på arbetsmarknaden ser delvis annorlunda ut i dag än vad som var fallet när AML tillkom. Enligt utredningens bedömning leder den delvis förändrade strukturen till vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Det finns en övergripande utmaning i att skapa goda och tydliga förutsättningar för att samtliga arbetsgivare ska kunna utföra ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Utmaningen framträder dock sär-

---

<sup>7</sup> Se t.ex. Arbetsmiljöverket (2016c) och Arbetsmiljöverket (2017a).

skilt i relation till småföretagens ökade betydelse. Utmaningen kommer nämligen ofta till tydligast uttryck hos mindre arbetsgivare som vanligtvis inte har samma organisation kring arbetsmiljöarbetet som större arbetsgivare har. Ett rimligt antagande är därför att det kan vara svårare för mindre arbetsgivare att ha full överblick över arbetsmiljöregelverket och de krav som det för med sig. I jämförelse har stora arbetsgivare normalt bättre förutsättningar och t.ex. oftare personer som är anlitade för att på heltid arbeta enbart med arbetsmiljöfrågor.

Utredningen anser således att en övergripande och avgörande fråga för utvecklingen på arbetsmiljöområdet är hur lagstiftaren och tillsynsmyndigheten på bästa sätt kan bygga upp ett system som möjliggör för samtliga arbetsgivare att ta sitt arbetsmiljöansvar. Huvudfokus för denna utredning är ansvarsbestämmelserna och om de är väl avvägda för att bidra till en gynnsam utveckling eller inte. I det avseendet anser utredningen att utmaningen för småföretagen inte direkt består i att avgöra vilket ansvar en mindre arbetsgivare har för vissa arbetsmiljöfrågor. Som utredningen har framhållit i kapitel 6 är det nämligen tydligt att stora delar av regelsystemet blir tillämpligt direkt från det att anställning sker av den första arbetstagaren. Det gäller även för ansvarsbestämmelserna.

Den huvudsakliga utmaningen består i stället i att skapa rätt förutsättningar för att mindre arbetsgivare ska kunna ta sitt arbetsmiljöansvar. I situationer där det råder brist på resurser kopplat till arbetsmiljöfrågor från arbetsgivarhåll kan möjligheten till ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete tydligt påverkas. Om man sätter eventuella utmaningar på arbetsgivarsidan i relation till en arbetsmarknad där flera vittnar om att det är svårt att få personer att ta sig an fackliga uppdrag som skyddsombud växer utmaningen. En viktig del av utmaningen på området består således i att se till att förutsättningarna är de rätta för att samverka mellan arbetsgivare och arbetstagare, inklusive deras utsedda ombud, ska kunna fungera i enlighet med vad som föreskrivs i AML och andra bestämmelser på arbetsmiljöområdet. En fungerande lokal samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är enligt utredningen av stor betydelse för att arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats ska fungera.

Vidare finns det skäl att poängtera att det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett centralt område för arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats. En särskild utmaning kopplad till den delvis förändrade

strukturen på arbetsmarknaden kan för många arbetsgivare vara just att få igång och upprätthålla ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Utmaningen är även i det fallet särskilt framträdande för småföretag som ofta har ett mindre organiserat arbetsmiljöarbete och i förlängningen ett mindre effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>8</sup> I den mån det förekommer att småföretag verkar i branscher med hög personalomsättning och där tidsbegränsade anställningar är vanligt, finns det skäl att anta att arbetstagarna får sämre möjligheter att delta i arbetsmiljöarbetet i allmänhet och det systematiska arbetsmiljöarbetet i synnerhet.

I sammanhanget finns det också anledning att nämna att flera aktörer har pekat ut att arbetsmiljöfrågor är en särskilt stor utmaning för småföretagen. Som exempel har Europeiska arbetsmiljöbyrån i Bilbao initierat ett forskningsprojekt inriktat på arbetsmiljön i småföretag. Inom ramen för det pågående projektet har bl.a. den rådande situationen för småföretag granskats på europeisk nivå och problemområden pekats ut.<sup>9</sup> Vidare pekas småföretagen ut i EU:s strategiska ram för arbetsmiljön 2014–2020, där möjligheterna för dessa att införa effektiva och ändamålsenliga riskförebyggande åtgärder framhålls som en särskild utmaning.<sup>10</sup>

En annan aspekt av den delvis förändrade strukturen på arbetsmarknaden är att det på vissa arbetsplatser förekommer många olika typer av aktörer samtidigt. Aktörerna kan t.ex. vara direkt anställda av ett företag som råder över arbetsplatsen eller hos en entreprenör som anlitas av företaget. De kan också vara anlitate som egenföretagare direkt av företaget som råder över arbetsplatsen eller av en entreprenör som anlitas av företaget. En annan möjlighet är att vara anställd hos ett bemanningsföretag som i sin tur hyrt ut personal till företaget som råder över arbetsplatsen eller till en underentreprenör som anlitas av företaget. Utöver det finns möjligheten att anlita det sker i flera led av underentreprenörer eller med hjälp av ett egenanställningsföretag eller ett plattformsföretag som mellanhand.

Vid de samtal som utredningen har haft med parterna har det från både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna vittnats om

---

<sup>8</sup> Se t.ex. Arbetsmiljöverket (2013b), s. 61 f., för en genomgång av forskning om systematiskt arbetsmiljöarbete i småföretag.

<sup>9</sup> EU-Osha (2016).

<sup>10</sup> COM(2014) 332. Se även COM(2017) 12, s. 8 f.

att en följd av utvecklingen är att det på vissa arbetsplatser i dag är vanligare att det är fler aktörer verksamma samtidigt på en arbetsplats än vad som var fallet tidigare. Det har också framhållits att det ur arbetsmiljösynpunkt är viktigt att se till att samordningen inte brister. Utredningen delar uppfattningen att samordningen spelar en viktig roll i sammanhanget. En tydlig utmaning för arbetsmiljöregelverket är därför att bestämmelserna är tydliga när det gäller samordningsfrågor så att samordningsproblem i största möjliga utsträckning kan undvikas.

Vidare är det av stor vikt att reglerna på området är tydliga för att olyckor och tillbud ska kunna undvikas. Just samordningsfrågor hör även till de delar av arbetsmiljöregelverket som har förändrats över tid i takt med att arbetsmarknaden har utvecklats och för att vara i linje med EU-rätten. Den rättsliga utvecklingen av samordningsansvaret i 3 kap. AML har således på intet sätt stått stilla sedan lagens tillkomst. Utredningen anser dock på ett generellt plan att i de fall vissa delar av ett regelverk upplevs som otydligt eller otillräckligt av dem som har att tillämpa det, kan det finnas skäl att från lagstiftarens sida att se över dessa delar.

En slutlig utmaning i fråga om den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden är att Arbetsmiljöverket som tillsynsmyndighet över tid har fått se ett ständigt ökande antal potentiella tillsynsobjekt. För myndighetens del ökar utmaningen att utföra ett gott tillsynsarbete i takt med att arbetsmarknaden växer. Utredningen kan dock konstatera att denna utmaning i huvudsak handlar om hur Arbetsmiljöverket organiserar sitt arbete och vilka resurser myndigheten tilldelas för att utföra detta. Det är frågor som ligger utanför ramen för denna utrednings uppdrag.

### **13.5 Några slutsatser om det moderna arbetslivets utmaningar och arbetsmiljöansvaret**

Som har framgått i det föregående har den svenska arbetsmarknaden genomgått en del förändringar jämfört med hur situationen såg ut när AML tillkom på 1970-talet, bl.a. som en följd av de olika företeelser utredningen har undersökt. Det är viktigt att arbetsmiljöregelverket följer med i de förändringar som sker för att yrkesverksamma personer ska kunna tillförsäkras en god arbetsmiljö. Regelverket

ska garantera att dessa personer ges möjlighet att både tillvarata sin rätt och uppfylla sina skyldigheter i arbetsmiljöhänseende. Det finns inte skäl att hålla skyddsvärda grupper utanför arbetsmiljölagstiftningen bara för att de utför arbete i en form som innebär att arbete organiseras på ett sätt som skiljer sig från vad som har varit vanligt tidigare. Samtidigt som det är viktigt att skapa gynnsamma förutsättningar för dem som utför arbete är det lika viktigt att skapa goda förutsättningar för arbetsgivare och andra som har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret. Även i det avseendet är det alltså angeläget att regelverket följer med i utvecklingen.

I utredningens uppdrag ingår att sätta det moderna arbetslivets utmaningar i relation till gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar. Detta har delvis gjorts i det föregående men ska vidareutvecklas här. Som framgått ovan finns det områden där det går att ifrågasätta om nuvarande regelverk kan anses tillräckligt. Det gäller kanske framför allt de fall då det kan uppstå oklarheter kring ansvarsfördelningen. Enligt utredningen är det lämpligaste sättet att redovisa uppdraget om ansvarsbestämmelserna genom att på ett övergripande plan peka ut vissa särskilda områden där det kan finnas skäl att överväga åtgärder.

### **13.5.1 Arbetsmiljöansvarets omfattning och behovet av information**

En uppfattning som har förekommit i vissa av de samtal som utredningen har haft med företrädare för arbetsmarknadens parter och även med utredningens referensgrupp är att det kan finnas skäl att fundera över om omfattningen av arbetsmiljöansvaret ska vara precis detsamma oavsett arbetsgivare. Det går t.ex. att ställa sig frågan om det är rimligt att en liten och kanske ganska ny arbetsgivare som precis har anställt sin första arbetstagare ska likställas med ett stort företag som har varit verksamt i decennier och som har en väl inarbetad arbetsmiljöorganisation. Som framförts i det föregående är det inte ett orimligt antagande att mindre arbetsgivare inte har samma resurser och kunskap för att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. I vilket fall som helst är det utredningens uppfattning att ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete hos så många arbetsgivare som möjligt kräver utbildningsinsatser riktade till dem som har ett arbetsmiljöansvar att uppfylla. I det sammanhanget har Arbetsmiljöverket, i lik-



het med hur myndigheten agerar i dag, en viktig funktion i att sprida information om regelverket och hur arbetsgivare ska agera för att följa detta. Även arbetsgivarorganisationerna spelar en central roll för att utbilda arbetsgivarna i arbetsmiljöfrågor. Det gäller även parts-gemensamma initiativ såsom Prevent, Partsrådet och Suntarbetsliv.

En annan kanal för att nå ut med information på området är verksamt.se, som är en webbplats där Bolagsverket, Skatteverket och Tillväxtverket samlar information riktad till företagare. Webbplatsen innehåller redan i dag viss information om arbetsmiljön men skulle kunna utvecklas på det området. I redovisningen av ett regeringsuppdrag om webbaserad information till utländska aktörer i Sverige har samma webbplats, vid sidan av olika myndigheters egna webbplatser, pekats ut som en lämplig informationskanal. För utländska arbetstagare framhölls i stället webbplatsen informationsverige.se, som Länsstyrelsen i Västra Götalands län ansvarar för. Samtidigt poängterades att personliga möten fortfarande behövs och att det är nödvändigt med vidare analys av målgruppernas behov och efterfrågan av information.<sup>11</sup>

Vidare är det betydelsefullt att på ett organiserat sätt bedriva forskning om arbetsmiljöfrågor och få spridning för denna forskning ut i berörda verksamheter. Utredningen har bl.a. samrått med utredningen Nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö (dir 2016:2), som har ett centralt uppdrag på området.

Det är inte utredningens uppfattning att det ska finnas ett arbetsmiljöregelverk som möjliggör för arbetsgivare att helt eller delvis avsäga sig arbetsmiljöansvaret och på det sättet skaffa sig konkurrensfördelar. Bestämmelser på området bör i samtliga fall vara konkurrensneutrala. Utredningen vill dock poängtera vikten av att de arbetsmiljöbestämmelser som såväl större som mindre arbetsgivare har att tillämpa är tydliga, lämpliga och tillsynsbara. Det är också centralt att bestämmelserna är förutsägbara så att arbetsgivare och potentiella arbetsgivare på förhand kan få insikt om bestämmelserna och den fulla innebörden av dessa.

Vad som har anförts i detta avsnitt innebär inte att personer som utför arbete hos mindre arbetsgivare ska omfattas av ett sämre skydd i arbetsmiljöhänseende än vad som hade varit fallet om de hade arbetat hos en större arbetsgivare. Som framhållits i det föregående

---

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket (2017b).

är en bra arbetsmiljö avgörande för att företagen på den svenska arbetsmarknaden ska bli framgångsrika och överleva på längre sikt. En god arbetsmiljö är nödvändig för att vara attraktiv som arbetsgivare och klara av konkurrensen.

### 13.5.2 Beställaransvar

I utredningens direktiv nämns att beställaransvar i olika sammanhang har lyfts fram som en möjlig lösning för att minska risken för att arbetsmiljöansvaret för enskilda personer faller mellan stolarna. Förslag på området har tidigare lagts fram av bl.a. Arbetsmiljöverket.<sup>12</sup> Myndigheten har även framfört förslag på samma tema till denna utredning. Arbetsmiljöverket vill se stärkta skyldigheter hos beställaren då uppdragstagare inte är självständiga och då arbetsmiljön avgörs av beställaren.<sup>13</sup>

I fråga om beställaransvar kan utredningen konstatera att utgångspunkten för den typen av förslag ofta är att det förekommer långa vertikala entreprenörskedjor med underentreprenörer i flera nedstigande led och att det är ett problem som växer. Det har t.ex. framförts i flera av Arbetsmiljöverkets rapporter på området och i myndighetens kontakt med utredningen. I det underlag från Arbetsmiljöverket som utredningen har tagit del av finns det ingen tydlig statistik rörande omfattningen eller något som med bestämdhet visar att det skulle vara fråga om en växande företeelse. Inte heller visar utredningens egen undersökning av företeelsen att det skulle finnas någon klaggörande statistik på området.

När det gäller åsikterna från arbetsmarknadens parter går dessa isär om hur vanligt förekommande det är med långa vertikala entreprenörskedjor. Från flera håll har det vittnats om att entreprenörskedjor förekommer på den svenska arbetsmarknaden. Vissa arbetstagarorganisationer har även lämnat konkreta exempel på företeelsen. Från andra håll finns det uppgifter om att långa vertikala entreprenörskedjor inte alls förekommer eller i vart fall inte är en utbredd företeelse. Det har även framförts att det i stället är vanligt att företag anlitar ett flertal entreprenörer för ett arbete men att det inte

---

<sup>12</sup> Se vidare kapitel 4.

<sup>13</sup> Arbetsmiljöverket (2016f) och (2016g).

sker i långa led av underentreprenörer utan sida vid sida. Att många arbetsplatser generellt innehåller en mängd olika aktörer med olika typer av anlitandeformer har utredningen även lyft fram i det föregående som en del av den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden.

Som framhållits i kapitel 6 anser utredningen att långa vertikala entreprenörskedjor är sammanlänkade med vissa utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. Även situationen där flera entreprenörer anlitas sida vid sida kan föra med sig vissa utmaningar i arbetsmiljöhänseende. Det är möjligt att det i vissa fall kan innebära utmaningar i fråga om otydligheter i ansvarsfrågor. Utredningen har dock svårt att se exakt vad den problematiken, utöver samordningsfrågor, skulle bestå i.

Mot bakgrund av det bristande underlag som finns i fråga om den kvantitativa förekomsten av långa vertikala entreprenörskedjor och frånvaron av en entydig bild av situationen kan inte utredningen annat än dela regeringens uppfattning om att det är tveksamt om just ett beställaransvar är det bästa sättet att svara upp mot det moderna arbetslivets utmaningar.

### 13.5.3 Rådighetsansvar i vid mening

Sedan länge är en grundläggande utgångspunkt i arbetsmiljölagsstiftningen att den som faktiskt har de största möjligheterna att vidta åtgärder till skydd för den som utför arbete också ska ha ansvaret för detta.<sup>14</sup> En naturlig följd av detta är att det i AML finns bestämmelser som pekar ut att ansvaret i vissa situationer kan ligga på den som råder över ett arbetsställe (3 kap. 12 § första stycket).

I samtal med vissa av arbetsmarknadens parter har det uppstått diskussioner och framförts förslag om att det kan finnas skäl för ett utökat rådighetsansvar i vid mening. Med rådighetsansvar har då inte avsetts enbart det sätt som det används i arbetsmiljölagsstiftningen i dag med ansvar för vissa anordningar. Det har i stället varit inriktat på den underliggande idén att det i flera fall kan finnas situationer där ett traditionellt arbetsgivar-arbetstagarförhållande inte föreligger men där det ändå finns någon aktör som har möjlig-

---

<sup>14</sup> Se t.ex. prop. 1993/94:186, s. 28 och 31.

het att påverka arbetsmiljön för den som utför arbetet. Den aktören kan t.ex. ha rådighet över platsen där arbetet utförs eller på annat sätt ha rådighet över avgörande moment som kan påverka arbetsmiljön. Annorlunda uttryckt så är det den aktören som faktiskt har störst möjlighet att påverka arbetsmiljöförutsättningarna för den som utför arbetet.

Utredningen anser att det finns skäl att framhålla detta förslag. En metod liknande den som gäller för rådighetsansvaret kan vara ett sätt att gå vidare för att anpassa ansvarsbestämmelserna till vissa av de utmaningar som det moderna arbetslivet för med sig. Som exempel på en typ av situationer som är intressanta i sammanhanget kan nämnas det it-baserade mobila arbetet och dess speciella karaktär där arbete utförs på en mängd olika platser. Sett ur dagens ansvarsbestämmelser kan det uppstå situationer då arbetsmiljöfrågor kan vara problematiska att reda ut. I många fall kan det vara så att arbetet utförs på platser där det inte kan anses finnas en rådighetsansvarig utifrån dagens lagstiftning men där det ändå finns ett skyddsbehov och en lämplig aktör att rikta ansvaret mot. Utredningen anser således att det kan finnas skäl att överväga utformningen av ansvarsbestämmelserna i dessa och liknande situationer.

I grunden bör det inte vara avgörande om någon är arbetstagarare eller inte. Det bör heller inte vara avgörande om arbetet utförs på ett arbetsställe i den mening som begreppet har i lagstiftningen i dag. Utgångspunkten bör i stället vara att en god arbetsmiljö ska kunna uppnås och att alla skyddsvärda personer har en tillfredsställande skyddsnivå enligt arbetsmiljölagstiftningen. Det måste även finnas en bärare av ansvar som tillsynsmyndigheten vid behov kan rikta krav mot.

#### **13.5.4 Arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i arbetsmiljölagstiftningen**

Om man gör bedömningen att ansvarsbestämmelserna för arbetsgivare i 3 kap. AML i kombination med tydliga och utvecklade ansvarsbestämmelser för samordningsfrågor och rådighet inte är tillräckliga för att möta de utmaningar det moderna arbetslivet för med sig finns det ytterligare åtgärder att överväga. En sådan åtgärd är att se över arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen inom ramen för arbetsmiljölagstiftningen.

Redan i förarbetena till AML fördes ett resonemang om arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen och behovet av att möjligen utvidga vad som ryms inom begreppen jämfört med viss annan lagstiftning. I betänkandet Arbetsmiljölag (SOU 1976:1) var Arbetsmiljoutredningen inne på att begreppen skulle kunna ges en vidare tolkning utan att det behövdes en uttrycklig lagregel. Man framförde bl.a. att innebörden av AML:s arbetstagar- och arbetsgivarbegrepp bör bestämmas med utgångspunkt i lagens grundläggande syfte att åstadkomma sådana förhållanden på arbetsplatserna att risker för hälsa och olycksfall så långt som möjligt undanröjs. Arbetsgivare och bärare av ansvaret skulle enligt utredningen vara den som typiskt sett med hänsyn till de organisatoriska och ekonomiska förutsättningarna kan infria ansvaret. Inom arbetstagarbegreppet borde inkluderas alla som utför arbete under sådana förhållanden att det är naturligt att den för vars räkning arbetet utförs fullgör en arbetsgivares uppgifter. Avgörande vid bedömningen skulle enligt Arbetsmiljoutredningen således inte vara om den som utför arbetet formellt uppträder som självständig företagare, om personen i organisatoriskt och ekonomiskt avseende och i betraktande av de förhållanden under vilka arbetet faktiskt utförs intar en beroende ställning.<sup>15</sup>

I propositionen till AML delades i princip Arbetsmiljoutredningens synsätt om innebörden av AML:s arbetsgivarbegrepp. Vidare framhölls att det finns skäl för att rekommendera en vid tillämpning av arbetstagarbegreppet i AML och att anvisa tillämpande instanser att väga in lagstiftningens syften. Samtidigt framhölls dock att det inte är möjligt och i varje fall inte lämpligt att i vissa situationer, en viss typ av inhyrning nämns som exempel, tänja begreppen arbetstagar och arbetsgivar för att nå de resultat Arbetsmiljoutredningen förespråkade. I stället lyftes rådighetsansvaret fram som centralt för att fånga upp dessa situationer.<sup>16</sup>

I fråga om utvecklingen av arbetstagarbegreppet får den dominerande uppfattningen anses vara att begreppet är ett och detsamma i all lagstiftning, och i vart fall i alla civilrättsliga regler där det förekommer.<sup>17</sup> Samtidigt har det dock på vissa håll i doktrinen påpekats

---

<sup>15</sup> SOU 1976:1, s. 274 f.

<sup>16</sup> Prop. 1976/77:149, s. 194 f.

<sup>17</sup> Se t.ex. Sigeman och Sjödin (2013), s. 30.

att begreppet i tillämpningen inte alltid är enhetligt. Detta eftersom kriterierna som ska vägas in vid bedömningen tenderar att ges olika tyngd beroende på tvistetyper, partsställning och syftet bakom aktuella lagregler.<sup>18</sup>

Enligt utredningen är det en rimlig ordning att den särskilda karaktär som bestämmelser om arbetsmiljön har, får påverka bedömningen av vem som ska ses som arbetstagarare respektive arbetsgivare i frågor där arbetsmiljön är i centrum. Syftet med arbetsmiljölagstiftningen – att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och att en god arbetsmiljö även i övrigt ska uppnås – bör således spela roll vid bedömningar av tillämpning av begreppen. Sådana bedömningar ska naturligtvis ske inom ramen för de gängse kriterier som finns vid prövning av begreppen. I fråga om utvecklingen av det moderna arbetslivet så bör de utmaningar som nya sätt att utföra och organisera arbete för med sig i arbetsmiljöhänseende vägas in vid bedömningarna. Avsikten bör dock inte vara att frånga den ordning som råder i dag med att utgå från omständigheterna i varje enskilt fall och där en domstol slutligen avgör hur de olika kriterierna ska vägas mot varandra.

En annan möjlig väg att möta arbetsmiljöutmaningarna i det moderna arbetslivet utifrån arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen är att införa någon typ av kompletterande uttrycklig regel i arbetsmiljölagstiftningen. En sådan regel skulle kunna förklara att som arbetstagarare respektive arbetsgivare enligt AML anses under vissa omständigheter även annan än den som är arbetstagarare eller arbetsgivare i traditionell mening. Utan att göra en bedömning av om en sådan regel är önskvärd eller inte är det utredningens uppfattning att det skulle vara komplicerat att utforma en sådan regel i lagtext och eventuella gränsdragningsfrågor skulle eventuellt bara förskjutas. Vidare är sannolikheten stor att en sådan regel inte skulle bidra till att göra arbetsmiljölagstiftningen tydligare. En kompletterande regel skulle i stället riskera att både göra det rådande arbetsgivaransvaret mer otydligt och förvirra tillämpningen av arbetstagarbegreppet.

I sammanhanget kan dock nämnas att 1 § andra stycket MBL föreskriver att lagen även ska tillämpas på jämställda uppdragstagarare. Sådana personer ska anses vara arbetstagarare om de utför arbete åt annan och därvid inte är anställda hos denne men har en

---

<sup>18</sup> Källström och Malmberg (2016), s. 28 f.

ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utförs ska i sådant fall betraktas som arbetsgivare. Det har diskuterats om det finns något praktiskt behov av att koppla de jämställda uppdragstagarna till MBL:s tillämpningsområde. Skälet till detta är att arbetstagarbegreppet har tolkats så extensivt att det numera fångar upp flera av de grupper som tidigare räknades till de jämställda uppdragstagarna.<sup>19</sup> Även om så är fallet ger lagtexten ändå en upplysning om att lagen är tillämplig på andra kategorier av arbetspresterande än anställda. Överfört till AML skulle en motsvarande bestämmelse kunna vara ett förtydligande av arbetsmiljöansvaret. Det kan finnas skäl att överväga en sådan ordning då det har visat sig att allt fler personer utför arbete för annans räkning utan att vara formellt sett anställda.

I fråga om vilka personer som ska omfattas av arbetsmiljölagsstiftningen finns det även skäl att framhålla att egenföretagarnas situation särskilt har pekats ut på EU-nivå. I en rekommendation från rådet uppmärksammas bl.a. att egenföretagare, oavsett om de arbetar ensamma eller tillsammans med anställda, kan utsättas för risker för sin hälsa och säkerhet på samma sätt som de anställda. Medlemsstaterna rekommenderas också bl.a. att främja arbetsmiljön för egenföretagare och överväga lagstiftning på området.<sup>20</sup> EU-kommissionen har under 2017 bl.a. uppmanat medlemsstaterna att fullt ut implementera rekommendationen. Enligt kommissionen har betydelsen av att arbetsmiljöregelverket ska omfatta samtliga tilltagit i takt med att nya sätt att utföra arbete har vuxit fram och att osäkerheten om när någon är arbetstagar eller egenföretagare har ökat.<sup>21</sup>

### **13.5.5 Rollen för arbetsmarknadens parter och organiseringen av egenföretagare**

Som för arbetsmarknaden i övrigt spelar arbetsmarknadens parter en central roll även när det gäller arbetsmiljöfrågor. En utmaning i det avseendet är att vissa av de nya former att utföra arbete som utredningen har undersökt i det föregående innebär att arbete inte

---

<sup>19</sup> Se t.ex. Bergqvist m.fl. (1997), s. 45 f.

<sup>20</sup> Rådets rekommendation av den 18 februari 2003 om förbättring av skyddet för egenföretagares hälsa och säkerhet i arbetet (2003/134/EG).

<sup>21</sup> COM(2017) 12, s. 14 f.

sällan utförs av uppdragstagare. Det är alltså fråga om en grupp personer som arbetsmarknadens parter normalt inte organiserar. Sedan en tid erbjuder dock vissa arbetstagarorganisationer egenföretagare möjligheten att vara medlemmar och har även vissa särskilda förmåner anpassade till egenföretagare. Egenföretagares organisering och möjlighet att förhandla kollektivt och ingå kollektivavtal i relation till konkurrenslagstiftning är vidare en fråga som har varit föremål för prövning på europeisk nivå.<sup>22</sup>

Ett område som utredningen har lyft fram i det föregående och där utmaningar av det aktuella slaget framstår som stora är arbete via digitala plattformar. Utredningen kan i det sammanhanget konstatera att liknande slutsatser har dragits även i andra EU-länder.

Oavsett om det görs försök att via lagstiftning inrymma personer som verkar i nya arbetsformer som faller utanför arbetsmiljölagsstiftningens traditionella skyddsområde, finns det enligt utredningen skäl att lyfta fram den roll som kollektivavtalade lösningar kan spela. Ett system som möjliggör för personer som utför arbete i vissa nya arbetsformer att organisera sig och förhandla kollektivt skulle öppna möjligheten för att hitta olika typer av anpassade lösningar och skydd genom kollektivavtal. Situationen kan jämföras med den som gäller för jämställda uppdragstagare enligt 1 § andra stycket MBL.

### 13.5.6 Slutord

Arbetsmiljöverket är i dag tydligt uppbyggt kring vissa givna begrepp såsom arbetsgivare, arbetstagar och arbetsställe. Utredningen anser dock att det finns skäl att överväga om lagstiftningen på området bör vara så tydligt styrd av dessa som är fallet i dag. Det kan ifrågasättas om regelverket i alla situationer gruppvis bör sortera personer som utför arbete. Utgångspunkten bör i stället vara att den som kan påverka arbetsmiljöförutsättningarna på en viss plats bör ha någon typ av ansvar för de personer som utför arbete på platsen. Det viktiga är således att alla personer som utför arbete och som bedöms vara skyddsvärda ur arbetsmiljöhänseende har ett regelverk att falla tillbaka på som faktiskt täcker in deras arbets-

---

<sup>22</sup> Se ILO (2016), s. 80 och EU-domstolens dom den 4 december 2014 (mål nr C-413/13).



situation. Utredningen anser att det för att fullt ut nå dit kan krävas att ansvarsbestämmelserna i dagens arbetsmiljöregelverk genomgår en förnyelse utifrån de utmaningar som har pekats ut i denna utredning.



# 14 De regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter

## 14.1 Utredningens uppdrag

Av utredningens direktiv framgår bl.a. följande. Flexibla lösningar på arbetsmarknaden, en ökad rörlighet över nationsgränser och minskande antal fackligt anslutna arbetstagare kan leda till att samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inte fungerar som det är tänkt i AML. På vissa arbetsställen utses inte lokala skyddsombud och det finns inte heller alltid regionala skyddsombud. Konsekvensen är att det finns arbetsställen som saknar skyddsombud. Skyddsombudens verksamhet anses avgörande för att det systematiska arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser ska fungera. Det finns därför en risk för att det inte finns en fungerande samverkan kring arbetsmiljön där det behövs för att förebygga ohälsa, arbetsolyckor och i värsta fall dödsolyckor.

Mot ovan angiven bakgrund ska utredningen ta ställning till om regionala skyddsombud ska få utses även för arbetsställen där medlemskravet inte uppfylls. Utredningen ska vidare analysera och bedöma om de regionala skyddsombudens befogenheter i så fall är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar.

Som en bakgrund till utredningens uppdrag i denna del kan nämnas att LO 2015 gjorde en framställning till regeringen. LO framförde bl.a. att det finns ett stort behov av att komma till rätta med de företag som bryter mot arbetsmiljöreglerna på den svenska arbetsmarknaden för att få konkurrensfördelar. Enligt LO riskerar dessa företag även de anställdas hälsa genom att dra ned på kostnaderna för arbetsmiljön. En annan följd är att de oseriösa företagen konkurrerar ut de seriösa företagen. LO anser därför att medlemskravet som förutsättning för att få tillträde till arbetsplatserna behöver avskaffas, och ersättas med en regel som ger tillträdesrätt till en

arbetstagarorganisation som brukar teckna kollektivavtal för sådan verksamhet som arbetsgivaren bedriver.<sup>1</sup>

## 14.2 De regionala skyddsombudens tillkomst och utveckling

Regionala skyddsombud är en sorts utomstående skyddsombud som utses av arbetstagarorganisationer, främst för mindre arbetsställen. Möjligheten att utse regionala skyddsombud infördes i 40 § arbetarskyddslagen vid dess tillkomst 1949. Regeln innebar att dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen kunde medge att en lokal arbetstagarorganisation fick utse skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare vid visst arbetsställe. Förutsättningen var enligt lagen att ”förhållandena inom visst slag av verksamhet påkalla det”. Bestämelsen infördes med tanke på verksamheter där det var svårt att utse skyddsombud bland arbetstagarna på grund av att arbetsstället eller arbetsstyrkan ofta varierade. Det var fallet inom t.ex. byggbranschen och andra verksamheter av kortvarig och tillfällig karaktär.<sup>2</sup>

Arbetarskyddsstyrelsens medgivanden att utse regionala skyddsombud begränsades inledningsvis till byggnadsverksamhet och skogsbruk, men kom senare att lämnas inom ett flertal andra branscher med mindre arbetsställen. Som allmänna villkor uppställde Arbetarskyddsstyrelsen i praktiken att berörda parter var överens om att regionalt skyddsombud skulle utses och att ombudets verksamhet endast omfattade arbetsställen där organisationen hade någon medlem.<sup>3</sup>

Genom ändringar i arbetarskyddslagen 1974 utvidgades möjligheten att utse regionala skyddsombud. Arbetsmiljöutredningen, vars delbetänkande Bättre arbetsmiljö låg till grund för ändringarna, gjorde bedömningen att det inte längre var de tillfälliga arbetsställena som i första hand motiverade rätten att utse regionala skyddsombud. I stället betonades de speciella svårigheterna att vid mindre arbetsställen skapa en tillfredsställande skyddsorganisation. Problematiken i detta avseende angavs bl.a. ligga i att det inom en liten krets anställda är svårt att få fram lämpliga och villiga skyddsombud. Vidare framhölls att det vid mindre arbetsställen inte är ovanligt att

---

<sup>1</sup> LO (2015).

<sup>2</sup> SOU 2007:43, s. 45.

<sup>3</sup> SOU 1972:86, s. 132 f.

arbetstagarna känner sig så bundna i förhållande till arbetsgivaren att de inte med kraft verkar för förbättringar i arbetsmiljön.

För att ge de anställda på arbetsställen med bristfällig skyddsorganisation ökat stöd föreslog Arbetsmiljöutredningen att systemet med regionala skyddsombud skulle byggas ut. Utvidgningen skulle ske på så sätt att den begränsning som låg i att regionala skyddsombud endast skulle få utses inom visst slag av verksamhet togs bort. Möjligheterna att utse regionala skyddsombud föreslogs dock inte vara obegränsade. Enligt utredningen fanns bl.a. en risk att samverkansreglernas syfte, att de anställda på arbetsstället ska engageras i skyddsarbetet, skulle kunna hamna i bakgrunden om skyddsarbetet för de anställdas räkning utfördes av personer som kom utifrån.

Arbetsmiljöutredningens förslag var att yrkesinspektionen (i stället för modermyndigheten Arbetarskyddsstyrelsen), om förhållandena påkallade det, skulle få medge att en arbetstagarorganisation utsåg skyddsombud utanför kretsen av arbetstagare. Vidare föreslogs som en förutsättning för medgivande att skyddskommitté inte hade tillsatts på arbetsstället, vilket var en nyhet. Bakgrunden var att det förutsattes att företag som saknade skyddskommitté ofta hade ett behov av regionalt skyddsombud. I de fall skyddskommitté hade tillsatts borde man å andra sidan kunna utgå från att arbetstagarna var beredda att på ett aktivt sätt engagera sig i skyddsarbetet och att de hade möjlighet att i samarbete med arbetsgivaren bevaka att arbetsmiljön var tillfredsställande. Arbetsmiljöutredningen poängterade vidare att huvuduppgiften för de regionala skyddsombuden skulle vara att aktivera det lokala skyddsarbetet.<sup>4</sup>

I den efterföljande propositionen förordades Arbetsmiljöutredningens förslag. Som skäl för detta framhölls att förslagen om regionala skyddsombud berör en angelägen fråga för de mindre arbetsplatserna. I propositionen uttalades vidare att det genom förslaget skulle skapas väsentligt förbättrade möjligheter att nå ut med effektiva insatser till företag med otillräcklig skyddsorganisation. Det poängterades även att genom arbetstagarnas fackliga organisationer skulle det skapas förutsättningar att erbjuda de anställda vid dessa arbetsställen den hjälp och det stöd som behövs när det gäller att bevaka och förbättra arbetsmiljön.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> SOU 1972:86, s. 239 f.

<sup>5</sup> Prop. 1973:130, s. 155.

Vid lagändringen 1974 infördes i arbetarskyddslagen även grundläggande bestämmelser om skyddsombudens uppgifter, något som dittills hade saknats. I den nya 40 a § föreskrevs bl.a. att ”skyddsombud företräder arbetstagarna i skyddsfrågor och skall verka för tillfredsställande skyddsförhållanden” och att ”skyddsombud skall söka vinna övriga arbetstagares medverkan i skyddsarbetet”. Det gjordes ingen skillnad mellan olika slag av skyddsombud. Med andra ord gällde reglerna om skyddsombudens uppgifter även för de regionala skyddsombuden, vilket också var fallet med den stoppningsrätt för skyddsombud som infördes samtidigt.

AML:s tillkomst 1978 medförde inga förändringar för regionala skyddsombud i de avseenden som berörts ovan. I förarbetena underströks dock att ett regionalt skyddsombuds ställning i princip är densamma som ett lokalt skyddsombud när det gäller verksamheten på det arbetsställe som avses med uppdraget.<sup>6</sup>

År 1987 tillsattes en arbetsgrupp för att bl.a. granska formerna för yrkesinspektionens medgivande att utse regionalt skyddsombud. I rapporten Regionala skyddsombud föreslog arbetsgruppen att en arbetstagarorganisation skulle få rätt att utse regionalt skyddsombud utan föregående medgivande från yrkesinspektionen. Detta eftersom man ansåg att myndighetskontrollen hade spelat ut sin roll.<sup>7</sup>

I den efterföljande propositionen delade regeringen arbetsgruppens bedömning och föreslog att kravet på medgivande från yrkesinspektionen skulle upphävas. Dessutom förordades ett förtydligande i lagtexten om att som en förutsättning för rätten att få utse ett regionalt skyddsombud krävdes att arbetstagarorganisationen hade minst en medlem på arbetsstället, något som tidigare endast hade framgått av förarbetena. Det föreslogs dock ingen ändring av regeln om att regionalt skyddsombud inte får utses på arbetsställen där det finns skyddskommitté.<sup>8</sup> Förslagen antogs av riksdagen utan ändringar.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Prop. 1976/77:149, s. 346.

<sup>7</sup> Ds 1988:61, s. 1 f. och 29.

<sup>8</sup> Prop. 1989/90:19, s. 5 f.

<sup>9</sup> Bet. 1989/90:AU8 och rskr. 1989/90:71.

### 14.3 Nuvarande förhållanden

Verksamhet med regionala skyddsombud återfinns hos LO, TCO, Saco och Svenska Hamnarbetarförbundet. Systemet finansieras delvis genom statsbidrag och ramen för beloppet bestäms i regleringsbrevet för Arbetsmiljöverket. För 2015 bestämdes ramen till 109 087 000 kronor.<sup>10</sup> Pengarna betalas ut av Arbetsmiljöverket efter rekvisition från arbetstagarorganisationerna. Arbetstagarorganisationerna är skyldiga att sedan redovisa verksamheten till Arbetsmiljöverket, som i sin tur gör en sammanställning till Arbetsmarknadsdepartementet. En sammanställning av finansieringen redovisas i nedanstående tabell.

**Tabell 14.1 Finansiering av verksamhet med regionala skyddsombud 2015<sup>11</sup>**

|                              | Statsbidrag | Egna medel | Total kostnad | Förhållandet bidrag/<br>totalkostnad | Förhållandet egna medel/<br>totalkostnad |
|------------------------------|-------------|------------|---------------|--------------------------------------|--|
| LO                           | 82 311 250  | 78 086 282 | 160 397 532   | 51,3 %                               | 48,7 %                                   |
| TCO                          | 18 322 583  | 16 071 404 | 34 393 987    | 53,3 %                               | 46,7 %                                   |
| Saco                         | 6 188 500   | 664 460    | 6 852 960     | 90,3 %                               | 9,7 %                                    |
| Svenska Hamnarbetarförbundet | 207 000     | 65 269     | 272 269       | 76,0 %                               | 24,0 %                                   |

Av arbetstagarorganisationernas inlämnade redovisningar för 2015 framgår att LO hade 1 123 regionala skyddsombud, TCO 483, Saco 54 och Svenska Hamnarbetarförbundet 3, dvs. sammanlagt 1 663 regionala skyddsombud. Antalet besök på arbetsställen uppgick till drygt 56 000 och verksamheten omfattade närmare 540 000 arbetsställen.<sup>12</sup>

Detta kan jämföras med situationen tio år tidigare. Antalet regionala skyddsombud var då cirka 2 100. Enligt de centrala arbetstagarorganisationernas redovisning till Arbetsmiljöverket gjorde de regionala skyddsombuden under 2005 drygt 60 000 besök på arbetsplatser. Enligt samma redovisning omfattade verksamheten det året cirka 280 000 arbetsställen. Som ytterligare en jämförelse kan nämnas att verksamheten 1995 omfattade cirka 180 000 arbetsställen.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Arbetsmarknadsdepartementet (2015).

<sup>11</sup> Arbetsmiljöverket (2016h), beloppen i tabellen avser kronor.

<sup>12</sup> Arbetsmiljöverket (2016h), s. 2.

<sup>13</sup> SOU 2007:43, s. 51.

## 14.4 Rättslig bakgrund

Bortsett från vissa smärre språkliga justeringar som gjordes 2010,<sup>14</sup> är regeln i 6 kap. 2 § tredje stycket AML om hur regionalt skyddsombud utses oförändrad sedan 1990 års ändringar. Bestämmelsen har följande lydelse.

För ett arbetsställe där sådan skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får en lokal avdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Som nämnts i det föregående poängterades i de ursprungliga förarbetena till AML att ett regionalt skyddsombuds ställning i princip är likvärdig den som gäller för ett lokalt skyddsombud. Beskrivningen av skyddsombuds uppgifter i 6 kap. 4 § AML gäller således även ett regionalt skyddsombud. Med undantag för att det 2003 infördes en specialreglering för skyddsombud på fartyg,<sup>15</sup> har 6 kap. 4 § haft samma lydelse sedan 1991 då det gjorde ändringar i samband med införandet av regler om systematiskt arbetsmiljöarbete i 3 kap. 2 a §. Av 6 kap. 4 § första stycket framgår bl.a. att skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I det syftet ska skyddsombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §.

I en rapport från Arbetslivsinstitutet från 1996 diskuteras de regionala skyddsombudens uppdrag. Enligt rapporten har de regionala skyddsombuden tre uppgifter. Dessa uppgifter består i att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö i småföretagen, att vinna övriga arbetstagares medverkan i skyddsarbetet och att aktivera det lokala skyddsarbetet. I rapporten sägs vidare bl.a. att de regionala skyddsombudens verksamhet tycks domineras av uppgiften att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Samtidigt finns det enligt rapporten flera röster som anser att de regionala skyddsombudens uppdrag endast är att aktivera det lokala skyddsarbetet. Det saknas dock

---

<sup>14</sup> Prop. 2008/09:138.

<sup>15</sup> Prop. 2002/03:109.



förutsättningar för att de regionala skyddsombuden väsentligt ska kunna minska övervakandet av arbetsmiljön i småföretagen. Detta eftersom det i företag med få anställda är svårt att rekrytera skyddsombud, och även om skyddsombud utses är det svårt för dem att kunna agera självständigt i förhållande till arbetsgivaren. Vidare framhålls i rapporten att arbetsgivare i småföretag dessutom har begränsade resurser för att utveckla ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>16</sup>

Trots att rapporten vid det här laget är cirka 20 år gammal synes flera av dess iakttagelser ännu vara aktuella. Som exempel har det vid utredningens möten med organisationen Företagarna och vid flera av mötena med arbetsgivarorganisationerna understrukits att det innebär ett stort steg att gå från att vara soloföretagare till att bli arbetsgivare. Plötsligt gäller hela det arbetsmiljörättsliga regelpaketet, och det kan i vart fall inledningsvis vara svårt för en nybliven arbetsgivare att till alla delar uppfylla de krav som uppställs i AML, AMF och Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Vidare har det vid utredningens möten med de centrala arbetstagarorganisationerna i samtliga fall framförts att de regionala skyddsombudens främsta uppgift är att initiera det lokala skyddsarbetet och att verka för att lokalt skyddsombud utses.

## 14.5 Regionala skyddsombud i Norge

Ur ett nordiskt perspektiv finns det inga system med regionala skyddsombud i Danmark, Finland eller Island. I Norge finns däremot en konstruktion med s.k. regionale verneombud (regionala skyddsombud). I bygg- och anläggningsbranschen har det funnits regionala skyddsombud sedan 1981. År 2013 infördes det regionala skyddsombud även i hotell- och restaurangbranschen samt i städbranschen. Systemen är organisatoriskt skilda åt och har i toppen två olika stiftelser, inrättade av Arbeids- og sosialdepartementet. Fondsstyret (stiftelsernas styrelser) utgör ett trepartssamarbete som består av representanter för tillsynsmyndigheten Arbeidstilsynet samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Verksamheterna

---

<sup>16</sup> Frick (1996), s. 13 f. och 47 f.

finansieras genom en avgift som företag i de berörda branscherna är skyldiga att betala.

För bygg- och anläggningsbranscherna finns det totalt 28 regionala skyddsombud. Av dessa har byggbranschen 14 regionala skyddsombud, anställda hos arbetstagarorganisationen Fellesforbundet. Anläggningsbranschen har följaktligen också 14 regionala skyddsombud, men de är i stället anställda hos arbetstagarorganisationen Norsk Arbeidsmandsforbund.

Hotell- och restaurangbranschen respektive städbranschen har sex regionala skyddsombud vardera. Dessa tolv personer är formellt anställda av Arbejdstilsynet, men instruktioner för dem utfärdas av Fondsstyret.<sup>17</sup>

Av § 6–1 arbeidsmiljøloven<sup>18</sup> följer att det i varje verksamhet som faller in under lagens tillämpningsområde ska utses ett lokalt skyddsombud. För arbetsplatser med färre än tio arbetstagare finns det vissa undantag. Enligt § 7–1 arbeidsmiljøloven ska arbeidsmiljøutvalg (skyddskommitté) tillsättas på arbetsplatser där det regelbundet sysselsätts minst 50 arbetstagare.

I § 6–4 arbeidsmiljøloven ges regeringen rätt att utfärda föreskrifter om regionala skyddsombud. Regeringen har utnyttjat den möjligheten genom att utfärda bl.a. föreskriften om organisation, ledning och medverkan.<sup>19</sup> I kapitel 5 i föreskriften finns regler om regionala skyddsombud för bygg- och anläggningsbranscherna. I kapitel 6 finns bestämmelser om regionala skyddsombud i hotell-, och restaurangbranschen samt städbranschen. Enligt § 5–2 respektive § 6–3 ska de regionala skyddsombuden verka på arbetsplatser där lokalt skyddsombud inte har valts och skyddskommitté inte har tillsatts. Av samma bestämmelser framgår vidare att på arbetsplatser där lokalt skyddsombud inte har utsetts har det regionala skyddsombudet samma befogenheter som ett lokalt skyddsombud enligt arbeidsmiljøloven, t.ex. rätten att stoppa ett farligt arbete.

Att som i det norska systemet ha regionala skyddsombud endast i vissa branscher liknar situationen som gällde i Sverige mellan 1949 och 1973 (se avsnitt 14.2). Till skillnad från i Sverige har förekom-

---

<sup>17</sup> RVO Bygg & anlegg (2016), RVO Hotell, restaurant & renhold (2016), Arbeids- og sosialdepartementet (2017) och Sekretariatet for regionale verneombud (2017).

<sup>18</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), LOV-2005-06-17-62.

<sup>19</sup> Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, FOR-2011-12-06-1355.

ten av medlemmar dock ingen betydelse för ett regionalt skyddsombuds tillträdesrätt. Inte heller förekomst av kollektivavtal påverkar tillträdesrätten i Norge.

## 14.6 Tillträdesrätt och befogenheter

### 14.6.1 Gällande rätt

Enligt 6 kap. 2 § tredje stycket AML ska två förutsättningar vara uppfyllda för att en lokal avdelning inom ett förbund ska få utse ett regionalt skyddsombud. För det första får det på arbetsstället inte ha tillsatts skyddskommitté. För det andra måste arbetstagarorganisationen ha minst en medlem på arbetsstället.

Ett regionalt skyddsombud har samma befogenheter som ett lokalt skyddsombud, t.ex. rätten att göra en framställning med stöd av 6 kap. 6 a § och att stoppa ett arbete med stöd av 6 kap. 7 §.

### 14.6.2 Samtal med arbetsmarknadens parter m.fl.

#### LO

LO har framfört bl.a. följande. Grunden för LO:s skrivelse till regeringen i oktober 2015 (se ovan) är att det finns arbeten med stora risker. Det finns många oseriösa företag där medlemmar saknas och där arbetstagare hotas om de vill gå med i facket. De regionala skyddsombuden behöver en tillträdesrätt till arbetsplatser där såväl kollektivavtal som medlemmar saknas.

LO har tagit fram en central handledning som bl.a. beskriver de regionala skyddsombudens uppgifter. Handledningen hänvisar i ett flertal avsnitt till respektive förbunds arbetsordning, t.ex. när det gäller rutiner för introduktion och utbildning, hur regionala skyddsombud utses, hur berörda arbetsgivare ska underrättas om valet och hur avisering ska gå till.<sup>20</sup>

Den absoluta majoriteten av LO-förbunden har uppgett att de regionala skyddsombuden så gott som alltid anmäler besöken till arbetsgivaren i förväg. Ett undantag är Svenska Byggnadsarbetare-

---

<sup>20</sup> LO (2011b).

förbundet (Byggnads), som har uppgett att ungefär 70 procent av de regionala skyddsombudens besök sker oanmält. Det har förklarats med att de regionala skyddsombuden ofta kontaktas när en akut situation uppstår.

Handelsanställdas förbund och Byggnads har vissa anställda regionala skyddsombud, men i övrigt och i övriga förbund är de regionala skyddsombuden förtroendevalda, vilket innebär att de har en anställning någon annanstans i botten och att uppdraget som regionalt skyddsombud är något som sker därutöver. På utredningens fråga om eventuella konkurrensproblem, dvs. situationen att ett regionalt skyddsombud anställd hos företaget A besöker konkurrentföretaget B, har några LO-förbund bekräftat att så kan ske i enstaka fall, men att man försöker undvika det.

LO-förbunden är vidare eniga i synen på att ett regionalt skyddsombuds främsta uppgift är att få fram lokala skyddsombud, för att på så sätt få igång den lokala skyddsverksamheten.

Flera av LO-förbunden har beskrivit att bildandet av s.k. falska skyddskommittéer, dvs. skyddskommittéer som inte har tillsatts i enlighet med 6 kap. 8 § AML, är ett problem. Enligt förbunden inrättas dessa skyddskommittéer ensidigt av arbetsgivaren och syftet är att hindra att det regionala skyddsombudet ska få tillträde till arbetsplatsen.

I fråga om de regionala skyddsombudens befogenheter anser de flesta LO-förbunden att den nuvarande lagstiftningen är tillräcklig och att det inte finns skäl för ändringar.

## TCO

TCO har uppgett att det hos deras medlemsförbund förekommer såväl förtroendevalda som anställda regionala skyddsombud. De flesta regionala skyddsombud anmäler besöken till arbetsgivaren i förväg. Ett exempel på när föranmälan inte behövs är när det finns en upparbetad och god relation till arbetsgivaren.

Samtliga TCO-förbund som utredningen har träffat anser att de regionala skyddsombudens viktigaste uppgift är att få igång den lokala skyddsverksamheten och att stötta de lokala skyddsombuden. Flera förbund inom TCO beskriver att det förekommer att det finns skyddskommittéer som är ensidigt tillsatta av arbetsgivaren.

TCO ställer sig bakom 2007 års förslag<sup>21</sup> om en utökad tillträdesrätt, dvs. skrivningen ”[r]ätten att utse regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället eller är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället”.

## Saco

Saco har beskrivit att vissa medlemsförbund har personer som arbetar som regionala skyddsombud på heltid, medan andra har uppdraget på deltid. Saco känner inte till några händelser där regionala skyddsombud har besökt konkurrenter till det företag de själva är anställda i.

Enligt Saco är den bakomliggande tanken med de regionala skyddsombuden att man ska få igång ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att det på arbetsstället ska utses ett lokalt skyddsombud. Det kan dock vara svårt på arbetsställen med få anställda.

Saco upplever inte tillträdesrätten som något stort problem, men eftersom rörligheten på arbetsmarknaden är hög har frågan om det är lämpligt att de regionala skyddsombudens tillträdesrätt enbart ska vara knuten till att det finns en medlem på arbetsstället aktualiserats hos vissa förbund. När en person slutar sin anställning kan man hamna i en period där medlem tillfälligt saknas på ett arbetsställe. Saco är dock tveksamt till en tillträdesrätt där såväl medlem som kollektivavtal saknas.

I fråga om de regionala skyddsombudens befogenheter anser Saco att de befogenheter som finns i dag är tillräckliga och att det inte finns skäl för ändringar i lagen.

## Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv har sammanfattningsvis lämnat följande beskrivning av de regionala skyddsombudens verksamhet, tillträdesrätt och befogenheter.

Systemet fungerar sannolikt väl på de flesta håll. Det är framför allt när det inte gör det som arbetsgivarorganisationerna blir in-

---

<sup>21</sup> Se SOU 2007:43 och dir. 2016:1, s. 6.

kopplade. Ett återkommande problem är tvister med fackliga förtroendemän som kommer ut på arbetsplatserna i olika egenskaper, utan att det står klart om de just då agerar som ombudsmän eller regionala skyddsombud. Överlag är det så att regionala skyddsombud inte alltid håller sig till skyddsombudsrollen. Det händer att regionala skyddsombud gör oanmälda besök. Det förekommer också att regionala skyddsombud tar på sig en inspektörsliknande roll och efter besöket lämnar en skrivelse som är påfallande likt något som kommer från Arbetsmiljöverket.

Eventuella problem i skyddskommittéerna handlar ofta om att arbetstagsarsidan tycker att kommittén inte fullgör sin uppgift, inte att den skulle ha utsetts i felaktig ordning. Det kan även handla om att den lokala arbetstagarorganisationen inte har velat medverka vid bildandet av skyddskommitté. Vidare är det ett problem att förtroendevalda regionala skyddsombud besöker konkurrerande företag. Det finns exempel från några branscher som belyser detta.

Att ge de regionala skyddsombuden en utökad tillträdesrätt vore fel väg att gå. Det borde vara Arbetsmiljöverket som ansvarar för att besöka de arbetsplatser där arbetstagarorganisationerna saknar medlemmar.

När det gäller befogenheterna anser Svenskt Näringsliv att de regionala skyddsombudens främsta uppgift bör vara att få igång ett lokalt skyddsarbete. I stället förekommer det att de regionala skyddsombuden går utöver sina befogenheter. En lämplig ordning skulle kunna vara att det krävs att medlemmar på arbetsstället har ställt krav på en åtgärd för att de regionala skyddsombuden ska få agera.

Om de regionala skyddsombuden skulle få en utökad tillträdesrätt eller utökade befogenheter skulle det behöva inrättas ett etiskt råd eller liknande.

## Företagarna

Organisationen Företagarna har i allt väsentligt uppgett följande i frågan om de regionala skyddsombuden.

Systemet med regionala skyddsombud fungerar jämförelsevis bättre hos företag som har kollektivavtal än hos företag som inte har det. Det är vanligt att regionala skyddsombud blandar samman rollen som skyddsombud med rollen som förtroendeman i arbets-

rättsliga frågor. Många gånger dyker ett regionalt skyddsombud upp på en arbetsplats i samband med kollektivavtalsförhandlingar eller tvister, men ställer i samband med besöket t.ex. frågor om företagets systematiska arbetsmiljöarbete. Det blir förvirrande för arbetsgivaren.

Vidare förekommer det att regionala skyddsombud uppträder som arbetsmiljöinspektörer. Det händer ofta att ett regionalt skyddsombud inte har förannmält sitt besök, även om detta sköts bättre numera. Om de regionala skyddsombuden skulle ges en obegränsad tillträdesrätt till samtliga arbetsställen, kan det ifrågasättas om verksamheten med regionala skyddsombud ska ligga hos arbetstagarorganisationerna.

Företagarna anser inte att det finns skäl för att ge de regionala skyddsombuden vare sig en utökad tillträdesrätt eller utökade befogenheter.

## Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket har ställt sig positivt till en utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden. Myndigheten har i det sammanhanget uppgett bl.a. följande. Skyddsombuden blir allt färre på Sveriges arbetsplatser, inte minst bland företag med få anställda. Även i branscher med osund konkurrens skulle en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud kunna bidra till att förbättra arbetsmiljön för utsatta arbetstagare.

## 14.7 Överväganden och förslag

### 14.7.1 Tillträdesrätten

**Förslag:** Ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället. Liksom tidigare ska en förutsättning vara att det på arbetsstället inte har tillsatts skyddskommitté enligt bestämmelserna i lagen.

## Skyddskommitté har inte tillsatts

När det gäller tillträdesrätten framgår av direktiven att utredningen ska ta ställning till medlemskravet. Regeringen framhåller i det sammanhanget att de regionala skyddsombuden har en viktig roll i att uppmärksamma arbetsmiljörisker när det gäller arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete i form av lokala skyddsombud eller skyddskommittéer.

Vid utredningens möten med arbetsmarknadens parter har flera av LO-förbunden beskrivit att förekomsten av skyddskommittéer som inte har bildats i enlighet med 6 kap. 8 § AML är ett problem. Enligt förbunden inrättas dessa skyddskommittéer ensidigt av arbetsgivaren som utser företrädare för de anställda. Syftet är att hindra att det regionala skyddsombudet ska få tillträde till arbetsplatsen. Även flera av TCO:s medlemsförbund har beskrivit att det förekommer att ledamöterna i en skyddskommitté är ensidigt tillsatta av arbetsgivaren.

Svenskt Näringsliv har tillbakavisat arbetstagarorganisationernas uppgifter och anser att eventuella problem i skyddskommittéerna ofta handlar om att arbetstagsidan tycker att kommittén inte fullgör sin uppgift, inte att den skulle ha utsetts i felaktig ordning. Det kan också vara så att arbetstagarorganisationen inte har velat medverka vid bildandet av skyddskommitté. Parternas uppfattning om förekomsten av skyddskommittéer som inte är utsedda på rätt sätt går således isär.

Utredningen konstaterar att det av 6 kap. 8 § andra stycket bl.a. framgår att de anställdas företrädare i en skyddskommitté utses bland arbetstagarna av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Om en arbetstagarorganisation således finner att ett regionalt skyddsombud har nekats tillträde till ett arbetsställe på den grunden att skyddskommitté har tillsatts, och att arbetstagarorganisationen anser att de anställdas företrädare har utsetts på felaktiga grunder, återstår ytterst att driva ärendet arbetsrättsligt enligt 6 kap. 10–15 §§.

Förutsättningarna för skyddskommitténs bildande framgår av 6 kap. 8 § och det finns därför skäl att låta hänvisningen till den bestämmelsen stå kvar i 6 kap. 2 §. Enligt 6 kap. 9 a § kan parterna i kollektivavtal dels komma överens om att en skyddskommitté kan behandla även andra frågor än sådana som anges i 6 kap. 9 §, dels ge



detta organ en annan benämning än skyddskommitté. I förarbetena till 6 kap. 9 a § anges att alla bestämmelser i lag, förordning och myndighetsföreskrifter som gäller skyddskommitté och ledamot i skyddskommitté är tillämpliga även på detta organ.<sup>22</sup> Enligt utredningens mening är det dock lämpligt att samtliga förutsättningar för ett regionalt skyddsombuds tillträdesrätt framgår direkt av lagtexten. I förtydligande syfte bör därför i 6 kap. 2 § tredje stycket även finnas en koppling till 6 kap. 9 a §.

### Allmänt om medlemskravet

Det nuvarande regelverket skiljer sig åt i fråga om hur lokalt respektive regionalt skyddsombud ska utses. Rätten att utse ett lokalt skyddsombud bärs enligt 6 kap. 2 § andra stycket i första hand av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. I andra hand utses det lokala skyddsombudet av arbetstagarna själva. Av 6 kap. 2 § första stycket framgår att det lokala skyddsombudet utses bland de arbetstagare som finns på arbetsstället. Ett lokalt skyddsombud har således en klar och naturlig koppling till arbetsplatsen.

Som har beskrivits i avsnitten 14.4 och 14.6.1 ovan är en förutsättning för att få utse ett regionalt skyddsombud för visst arbetsställe att en lokal avdelning av ett förbund har minst en medlem på arbetsstället. Förekomsten av kollektivavtal saknar i detta fall följaktligen intresse. Arbetstagarorganisationens koppling till arbetsstället bärs i stället upp av medlemskravet.

### Den fackliga organisationsgraden

I kapitel 3 har redogjorts för viss statistik från Medlingsinstitutet om den fackliga organisationsgraden. Av statistiken framgår bl.a. att av alla anställda i Sverige var 69 procent medlemmar i en arbetstagarorganisation 2016. Även om den fackliga organisationsgraden i Sverige är en av de högsta i världen, så har den minskat sedan mitten av 1990-talet. Tjänstemännens organisationsgrad uppgår till 74 procent och uppvisar en ökande trend sedan 2009. Arbetarnas

---

<sup>22</sup> Prop. 2010/11:89, s. 52.

organisationsgrad var 62 procent och har kontinuerligt minskat sedan 2006, även om minskningen var som kraftigast mellan 2006 och 2008.

Minskningen är störst bland de unga. Mellan 2006 och 2016 har organisationsgraden bland personer i åldern 16–24 år sjunkit med tio procentenheter.<sup>23</sup>

Vidare är organisationsgraden bland de visstidsanställda förhållandevis låg. Resultatet av en undersökning som SCB gjorde på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet under hösten 2014 visar att av 547 300 visstidsanställda i åldern 20–64 år var 281 700 fackligt anslutna, dvs. en organisationsgrad på cirka 51,5 procent. Om man från de visstidsanställda räknar bort dem som på frågan om facklig anslutning antingen inte svarade eller gav ett ofullständigt svar, var organisationsgraden något högre (53,4 procent).<sup>24</sup>

Enligt en forskningsrapport om kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden på arbetsmarknaden finns det såväl kortsiktiga som långsiktiga orsaker till organisationsgradens utveckling. En kortsiktig orsak var enligt rapporten höjningen av a-kasseavgiften som ledde till ett medlemsras hos arbetslöshetskassor och fackförbund 2007–2008. Som en mer långsiktig faktor framhålls att det har skett en sysselsättningsförskjutning från näringar med hög eller mycket hög organisationsgrad, till dem med en med svenska mått mätt låg grad av facklig anslutning. Ett annat exempel som ges i rapporten är att det har dykt upp nya branscher och nya företag, inte sällan med en negativ inställning till arbetstagarorganisationer och till kollektivavtal. I det sammanhanget spelar också bristande fackliga traditioner in. Enligt rapporten kan det därutöver noteras ett mer kritiskt prövande förhållningssätt till fackligt medlemskap, där kostnaden för medlemskapet vägs mot nyttan på ett annat sätt än tidigare.<sup>25</sup>

## Kollektivavtalens täckningsgrad

Med kollektivavtal avses ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan

---

<sup>23</sup> Medlingsinstitutet (2017), s. 216 f. och Kjellberg (2017), s. 14 och 34 f.

<sup>24</sup> SCB (2014c), s. 16, egna beräkningar.

<sup>25</sup> Kjellberg (2017), s. 61.

arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Ett kollektivavtal tecknat mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation kan t.ex. omfatta en viss bransch. Som arbetsgivare blir man bunden av kollektivavtal genom att bli medlem i en arbetsgivarorganisation eller genom att teckna ett s.k. hängavtal. Ett hängavtal är ett kollektivavtal mellan en arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation.

År 2015 arbetade 89 procent av alla anställda i åldern 15–74 år på arbetsplatser med kollektivavtal. Inom den offentliga sektorn var täckningsgraden fullständig, medan den i den privata sektorn uppgick till 83 procent. Täckningsgraden har legat relativt still sedan 2007, men har sjunkit jämfört med 2005 och 1995. Antalet personer som var både anställda och folkbokförda i Sverige samt arbetade på arbetsplatser utan kollektivavtal uppgick 2014 till ungefär 475 000.<sup>26</sup>

### Förslag om utökad tillträdesrätt

Som framgår av tabell 6.1 har antalet förvärvsarbetande under perioden 1993–2015 ökat med knappt en miljon personer. Om man delar in landets arbetsställen i olika storleksklasser visar det sig att samtliga storleksklasser har ökat i antal. Av tabell 6.1 framgår vidare att de mindre arbetsställes andel i förhållande till samtliga arbetsställen har ökat under samma period. Det kan t.ex. noteras att 1993 utförde knappt 48 procent av de förvärvsarbetande sitt arbete på arbetsställen med färre än 50 förvärvsarbetande och att motsvarande andel 2015 hade stigit till 51 procent. Utredningen har även i kapitel 3 konstaterat att företagen spelar en central roll på den svenska arbetsmarknaden och att 97 procent av företagen har färre än 10 anställda.

Enligt vissa uppskattningar fanns det omkring 100 000 skyddsombud 2012, varav 66 000 inom LO. Som en jämförelse fanns det cirka 113 000 skyddsombud 1989.<sup>27</sup> Det är svårt att få en klar bild över hur många skyddsombud det finns i Sverige i dag, men det saknas skäl att tro att antalet skyddsombud har ökat sedan 2012 års

---

<sup>26</sup> Kjellberg (2017), s. 18 f. På s. 20 påpekas i not 5 att antalet anställda i företag utan kollektivavtal blir något högre om till Sverige utstationerade arbetstagar i företag utan kollektivavtal inkluderas.

<sup>27</sup> Gellerstedt (2012), s. 6 f. och Du&jobbets hemsida.

beräkningar. Den slutsatsen vinner stöd i att skyddsombuden inom LO, som 2012 organiserade en klar majoritet av alla skyddsombud, har minskat med åtta procent 2012–2016.<sup>28</sup>

Mot denna bakgrund anser utredningen att det finns anledning att anta att fler arbetstagare i dag jämfört med tidigare har en anställning på ett arbetsställe där det saknas lokalt skyddsombud. Därmed kan det på fler arbetsställen finnas brister i det lokala arbetsmiljöarbetet som ju bygger på samverkan mellan arbetsgivare och skyddsorganisation. I detta sammanhang har de regionala skyddsombuden en viktig roll att spela. Det gäller oavsett vilken av de tre uppgifter som beskrivits i avsnitt 14.4 som ett regionalt skyddsombud lägger mest energi på. Frågan uppstår då om medlemskravet ensamt bör avgöra om det regionala skyddsombudet ska ha tillträde till arbetsplatsen eller inte. Saco har framfört att vissa förbund ibland ser det som problematiskt att tillträdesrätten enbart är knuten till att det finns en medlem på arbetsstället. Detta eftersom rörligheten på arbetsmarknaden är hög, vilket leder till att när en person slutar sin anställning kan ett arbetsställe tillfälligt hamna i en period där medlem saknas. LO är inne på samma linje.

Utredningen delar Saco:s och LO:s uppfattning och noterar även att argumentet framfördes av dåvarande Arbetarskyddsstyrelsen redan i samband med 1990 års ändringar av AML.<sup>29</sup> Situationen att en arbetstagarorganisations enda medlem på ett arbetsställe avslutar sin anställning handlar dessutom inte enbart om tillträdesrätten, utan bör rimligen även gälla en framställning som ett regionalt skyddsombud har gjort med stöd av 6 kap. 6 a § AML. I förarbetena har uttalats att om någon av de förutsättningar som gäller vid utseendet av regionalt skyddsombud skulle bortfalla beträffande ett arbetsställe, har det regionala skyddsombudet naturligtvis inte längre rätt att verka där.<sup>30</sup> Det kan således ifrågasättas om en framställning som gjordes med stöd av 6 kap. 6 a § när det fanns en enda medlem på arbetsstället, kan prövas av tillsynsmyndigheten om denna enda medlems anställning upphör.

Mot bakgrund av vad som har sagts ovan bedömer utredningen det som rimligt att låta medlemskravet visserligen stå kvar, men att

---

<sup>28</sup> Gellerstedt och Melin (2016), s. 6.

<sup>29</sup> Prop. 1989/90:19, s. 7.

<sup>30</sup> Prop. 1989/90:19, s. 7.

föreslå ett alternativ till detta. En tilläggsregel som innebär att även förekomst av kollektivavtal avgör om regionalt skyddsombud får utses leder till att det fortfarande finns en facklig anknytning till arbetsstället. Om arbetstagarorganisationen brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren finns även vid ett tillfälligt avtalslöst tillstånd en sådan koppling. Genom att låta förekomsten av kollektivavtal få betydelse kommer förutsättningarna för utseende av ett regionalt skyddsombud dessutom mer att likna vad som gäller vid val av ett lokalt skyddsombud.

Det bör vidare nämnas att kollektivavtalet som sådant tillmäts en särskild betydelse i arbetsrättslig lagstiftning. De centrala bestämmelserna i MBL om arbetstagarnas inflytande bygger på att parterna är bundna av kollektivavtal med varandra. Bestämmelserna gäller även vid tillfälligt avtalslöst tillstånd. Med detta sagt menar utredningen inte att en genomgående överensstämmelse mellan AML och de lagar som behandlar den kollektiva arbetsrätten ska eftersträvas. Det bör understrykas att lagarna har olika syften. AML:s ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. MBL tar i stället sikte på centrala regler om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, där kollektivavtalet är av specifikt intresse. Den tilläggsregel som utredningen föreslår handlar om förutsättningarna för när ett regionalt skyddsombud får utses enligt de arbetsmiljörättsliga reglerna och är avvägd mot den lagstiftningen.

Utredningen föreslår således att ett regionalt skyddsombud ska få utses och verka på ett arbetsställe om arbetstagarorganisationen har minst en medlem på arbetsstället, eller om arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.

Från arbetsgivarhåll har det framförts att det förekommer att regionala skyddsombud, som samtidigt är anställda ombudsmän, sammanblandar sina roller. Utredningen utgår dock från att de regionala skyddsombuden ägnar sig åt de uppgifter som framgår av lagen. I sammanhanget kan nämnas en rapport från Högskolan Dalarna som också noterar just att uppdragen i vissa fall kan gå in i varandra, men att den primära uppgiften för de regionala skyddsombuden är att få igång det lokala arbetsmiljöarbetet.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Andersson m.fl. (2011).

Rekvisitet ”endast” i nu gällande 6 kap. 2 § tredje stycket syftar på medlemskravet och kom till i samband med 1990 års ändringar i AML. Ordet endast kan dock leda tanken fel; dels eftersom även frånvaro av skyddskommitté är en förutsättning för att ett regionalt skyddsombud ska få utses, dels eftersom det nu förordas ett alternativ till medlemskravet. Utredningen föreslår därför att ordet endast tas bort.

Vid utstationering i Sverige gäller AML. Detta framgår av 5 § andra stycket utstationeringslagen (1999:678). I februari 2017 överlämnades propositionen Nya utstationeringsregler till riksdagen. Enligt lagförslaget ska det med verkan från och med den 1 juni 2017 införas ett system med kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar vid utstationering. Begränsningarna föreslås dock bara gälla när kollektivavtal har slutits efter stridsåtgärder eller hot om sådana åtgärder. Har kollektivavtal träffats på frivillig väg begränsas inte den utstationerande arbetsgivarens skyldigheter. Av propositionen framgår att AML gäller även om det har träffats kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar.<sup>32</sup>

Det kan möjligen diskuteras om det ska vara skillnader i de regionala skyddsombudens tillträdesrätt beroende på om kollektivavtalet har träffats efter stridsåtgärder eller varsel om sådana. När det gäller kollektivavtal mellan svenska parter påverkas inte i något sammanhang avtalets rättsverkningar av hur avtalet har kommit till stånd. Enligt utredningen saknas det skäl att utifrån kollektivavtalets tillkomsthistoria på något sätt differentiera de regionala skyddsombudens tillträdesrätt. Är eller brukar arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal ska regionalt skyddsombud få utses och ha tillträde till arbetsgivarens arbetsställen. Samma ordning bör också gälla för utstationerande arbetsgivare, även om det skulle vara fråga om kollektivavtal med begränsade villkor och verkningar.

## Alternativa förslag

LO har i sin skrivelse till regeringen 2015 föreslagit att tillträdesrätten, och med den tillhörande befogenheter, ska vara förbehållet den arbetstagarorganisation som brukar teckna kollektivavtal för

---

<sup>32</sup> Prop. 2016/17:107, s. 229 f. Se vidare kapitel 4.

sådan verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Förslaget innebär således en tillträdesrätt till alla arbetsplatser, även om det saknas såväl medlem som kollektivavtal på arbetsstället. Enligt förslaget ska dock förekomsten av skyddskommitté alljämt utgöra hinder för att utse regionalt skyddsombud.

Utredningen har övervägt en fullständig tillträdesrätt, men bedömer att det bör finnas en facklig anknytning till arbetsstället. Detta eftersom uppdraget som regionalt skyddsombud är ett fackligt uppdrag, låt vara att skyddsombudet ska företräda alla arbetstagare inom skyddsområdet oavsett om dessa är medlemmar i arbetstagarorganisationen eller inte. Avsaknaden av anknytning till arbetsstället skulle kunna leda till att de regionala skyddsombudens legitimitet i förhållande till såväl arbetstagarna som arbetsgivaren ifrågasätts och att rollen som regionalt skyddsombud skulle komma att likna en arbetsmiljöinspektörs. Utredningen förordar därför inte att tillträdesrätten enbart skulle bero på om det finns skyddskommitté eller inte.

Ett annat möjligt förslag är att utöver att låta förekomsten av kollektivavtal få betydelse för de regionala skyddsombudens tillträde även ändra medlemskravet så att tillträde föreligger både om man har eller brukar ha någon medlem på arbetsstället. En ordning där man uttryckligen lägger till situationen då en arbetstagarorganisation brukar ha en medlem på arbetsstället skulle dock inte bidra till att förenkla hanteringen av regionala skyddsombuds tillträde för inblandade parter utan snarare göra den mer otydlig. Mot bakgrund av vad som framhållits ovan om syftet bakom AML och annan lagstiftning kan ett sådant förslag om en ändring i AML inte heller anses vara någon naturlig följd av vad som gäller enligt annan lagstiftning, såsom den kollektiva arbetsrätten.

Ytterligare ett förslag är att låta reglerna om tillträdesrätten stå kvar oförändrade, såsom Svenskt Näringsliv och organisationen Företagarna förespråkar. En sådan lösning skulle dock, i linje med vad som sagts tidigare i detta avsnitt, leda till en kvarstående situation med att allt fler arbetstagare står utan ombud i arbetsmiljöarbetet. Utifrån AML:s grundtanke om samverkan kan det vidare konstateras att också arbetsgivaren i dessa situationer står utan möjlighet att tillsammans med skyddsombud verka för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö. Att låta reglerna om tillträdesrätten vara oförändrade är därför inte att föredra.

## 14.7.2 Oförändrade befogenheter

**Bedömning:** De regionala skyddsombuden har enligt rådande lagstiftning väl avvägda befogenheter. Det finns inte skäl att ändra denna ordning.

Enligt direktiven ska utredningen ta ställning till om regionala skyddsombud ska få utses även för arbetsställen där medlemskravet inte uppfylls. Utredningen har i det föregående behandlat den delen av uppdraget och föreslagit en utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden. Enligt direktiven ska utredningen även analysera och bedöma om de regionala skyddsombudens befogenheter i så fall är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar.

I fråga om de regionala skyddsombudens befogenheter har några konkreta förslag på vad eventuellt ändrade befogenheter skulle bestå i inte framförts till utredningen i de samtal som har förts med arbetsmarknadens parter m.fl. Det kan också konstateras att det i nuläget inte har efterfrågats utökade befogenheter för de regionala skyddsombuden från vare sig arbetsmarknadens parter eller tillsynsmyndigheten. Vidare är det svårt att se vad eventuellt utökade befogenheter skulle bestå i.

Enligt nu gällande regler har alla skyddsombud samma befogenheter (med undantag för överklaganderegeln i 9 kap. 3 § AML, enligt vilken ett huvudskyddsombud har företräde framför ett lokalt skyddsombud). Ett förslag som innebär ändrade befogenheter för de regionala skyddsombuden skulle rubba denna ordning och borde leda till att även de lokala skyddsombudens befogenheter övervägs. Något sådant uppdrag har inte utredningen.

Vidare är den ändring som föreslås när det gäller tillträdesrätten begränsad och kan inte anses ge skäl att närmare överväga någon ändring av befogenheterna. Den bedömningen hade möjligen blivit annorlunda om förslaget hade inneburit att de regionala skyddsombuden skulle ges en obegränsad tillträdesrätt till samtliga arbetsställen, dvs. utan koppling till vare sig medlem eller kollektivavtal. I en sådan situation skulle det eventuellt ha funnits anledning att överväga om befogenheterna borde se olika ut.

Beträffande eventuella ändringar i utstationeringslagen och kopplingen till regionala skyddsombud gör utredningen samma bedöm-



ning som när det gäller tillträdesrätten, dvs. att det saknas skäl att utifrån kollektivavtalets tillkomsthistoria på något sätt differentiera de regionala skyddsombudens befogenheter. En sådan ordning förordas därför inte.

Utredningen anser sammanfattningsvis att de regionala skyddsombudens nuvarande befogenheter inte bör ändras.



# 15 Konsekvenser och ikraftträdande

## 15.1 Inledning

Enligt 14 § kommittéförordningen (1998:1474) ska utredningen beräkna och redovisa de ekonomiska konsekvenserna av sitt förslag. Det gäller förslag som påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda och förslag som innebär samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt. När det gäller kostnadsökningar eller intäktsminskningar för staten, kommuner eller landsting ska utredningen föreslå en finansiering. Vidare följer av 15 § att, om förslagen i ett betänkande har betydelse för den kommunala självstyrelsen, ska konsekvenserna i det avseendet anges i betänkandet. Detsamma gäller när ett förslag har betydelse för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, för små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags, för jämställdheten mellan kvinnor och män eller för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen. Om ett betänkande innehåller förslag till nya eller ändrade regler, ska vidare enligt 15 a § förslagets kostnadsmässiga och andra konsekvenser anges i betänkandet. Konsekvenserna ska anges på ett sätt som motsvarar de krav på innehållet i konsekvensutredningar som finns i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. Vidare ska utredningen enligt kommittédirektiven väga in internationella åtaganden och EU-rätten i konsekvensbeskrivningen.

Utredningens uppdrag består av flera delar. Det är dock endast i delen som avser de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter som utredningen har haft uppgiften att överväga förslag. Utredningen föreslår också en lagändring i fråga om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt. Konsekvensbeskrivningen är följ-

aktligen begränsad till utredningens förslag att ändra AML i detta avseende och alternativa förslag på samma område.

## 15.2 Överväganden och bedömning

I utredningens direktiv framhålls bl.a. att utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden i vissa avseenden kan leda till att samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer inte fungerar som det är tänkt i AML. Särskilt framhålls skyddsombudens roll för arbetsmiljön och problematiken med att det på vissa arbetsställen varken utses lokala skyddsombud eller finns några regionala skyddsombud. För att möta de problem som det moderna arbetslivet för med sig i form av svårigheter att i vissa fall få till stånd ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete lägger utredningen fram ett förslag om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt. Utredningens förslag innebär att de regionala skyddsombudens tillträdesrätt utökas till att omfatta även arbetsställen där en arbetstagarorganisation inte har någon medlem men där organisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren. Avsikten med förslaget är att stärka arbetsmiljöarbetet på arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete och därigenom förebygga ohälsa och olyckor i arbetet.

Förslaget kommer att beröra stora delar av arbetsmarknaden genom att bestämmelsen blir tillämplig för samtliga arbetsställen som omfattas av kollektivavtal. Som framgått i det föregående arbetar nästan 90 procent av alla anställda i åldern 15–74 år på en arbetsplats som täcks av kollektivavtal. Samtidigt finns det skäl att framhålla att det för en klar majoritet av arbetsplatserna sannolikt inte kommer att bli någon förändring jämfört med hur det ser ut i dag. Detta eftersom regionala skyddsombud i dag antingen redan har tillträde till dessa arbetsplatser på grund av att det finns en medlem eller ändå är förhindrade på grund av att det finns en skyddskommitté. Därtill är det möjligt att antalet nya arbetsplatser som de regionala skyddsombuden kommer att besöka på grund av ett utökat tillträde i praktiken kommer att vara begränsat. Detta eftersom intresset för att besöka arbetsplatser där det inte finns medlemmar, annat än om medlem saknas bara tillfälligtvis, skulle kunna vara svagt. Den sistnämnda observationen framfördes 2007 i slutbetänkandet från Utredningen om arbetsmiljölagen i relation till

ett liknande förslag om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt.<sup>1</sup> En utgångspunkt för de konsekvenser som redovisas i detta kapitel bör därför vara att det är möjligt att en ändrad tillträdesrätt endast kommer att leda till ett begränsat antal fall där ett regionalt skyddsombud vill komma in på en arbetsplats där denne i dag inte får komma in.

Utredningens förslag kan förväntas få konsekvenser för bl.a. enskilda, företag och andra arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och staten. Konsekvenser för dessa behandlas i det följande.

### 15.2.1 Konsekvenser för enskilda

En följd av en ändring av tillträdesrätten för de regionala skyddsombuden är att dessa kommer att ha tillträde till fler arbetsplatser än vad som är fallet i dag. Det innebär att fler arbetstagare kommer att arbeta på en arbetsplats som täcks av de regionala skyddsombuden. Fler arbetstagare än tidigare kommer därmed att arbeta på en arbetsplats där det finns en extra funktion för att bevaka arbetsmiljörisker och få igång en lokal arbetsmiljösamverkan. I förlängningen kan det leda till att fler arbetstagare utför arbete på arbetsplatser med ett fungerande lokalt arbetsmiljöarbete och positiva resultat för enskildas arbetsmiljö som följd.

En annan aspekt av ett ändrat regelverk är att det blir tydligare för arbetstagarna under vilka förutsättningar som ett regionalt skyddsombud har rätt att få tillträde till deras arbetsplats.

### 15.2.2 Konsekvenser för företag och andra arbetsgivare

Vissa företag och andra arbetsgivare som tidigare inte har behövt ta hänsyn till de regionala skyddsombudens verksamhet kommer genom förslaget att behöva göra det eftersom de regionala skyddsombuden ges tillträde till deras arbetsplatser. I den utsträckning de regionala skyddsombuden besöker dessa arbetsplatser kommer arbetsgivarna att behöva avsätta tid för att hantera besöken och kontakterna innan dess. I samtliga fall är det fråga om arbetsgivare som har ett arbetsmiljöansvar att leva upp till enligt lagen och som

---

<sup>1</sup> SOU 2007:43, s. 77.

ska sträva efter att ha ett fungerande lokalt skyddsarbete och så god arbetsmiljö som möjligt på arbetsplatsen. De regionala skyddsombudens roll är att bidra till just detta. De kan ofta även vara ett stöd för arbetsgivarna i arbetsmiljöarbetet, vilket även har framhållits av flera av de partsföreträdare som utredningen har träffat. Det är med den utgångspunkten som de regionala skyddsombudens verksamhet ska ses. Mot denna bakgrund kan utredningen inte se att förslaget medför några påtagliga besvär för arbetsgivarna i form av ökade kostnader eller andra negativa konsekvenser.

I fråga om små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags anser utredningen att förslaget inte för med sig några särskilda konsekvenser. Sannolikt kommer småföretagen i högre grad än större företag att bli föremål för den utvidgade tillträdesrätten. Men mot bakgrund av vad som har anförts ovan anser utredningen att det inte för med sig några negativa konsekvenser för småföretagen. Förslaget kan i stället föra med sig positiva konsekvenser i form av en ökad tillgång till ett stöd för att uppmärksamma arbetsmiljörisker och få igång ett lokalt skyddsarbete.

I samtal med företrädare för Svenskt Näringsliv och organisationen Företagarna har det framförts en viss oro för att en utvidgad tillträdesrätt skulle kunna leda till att fler situationer uppstår där de regionala skyddsombuden tar sig en myndighetsliknande tillsynsroll. Utredningens förslag ska dock inte uppfattas som att de regionala skyddsombuden ska ges en roll som liknar den som tillsynsmyndigheten har. Utredningen har i avvägningen av sitt förslag varit tydlig med att den fackliga anknytningen till arbetsstället bör vara kvar. Bristen på sådan anknytning skulle kunna leda till det oönskade resultatet att rollen närmar sig det som tillsynsmyndigheten bör svara för. I sin avvägning har utredningen även beaktat att det i direktiven anges just att det bör undvikas att föreslagna ändringar innebär att skyddsombuden får en myndighetsliknande tillsynsroll.

I likhet med situationen för arbetstagarerna innebär förslaget även för arbetsgivarna att tydligheten ökar om när regionala skyddsombud har rätt att få tillträde till viss arbetsplats.

### 15.2.3 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

En grupp som inte särskilt pekas ut i de förordningar som styr konsekvensbeskrivningen eller i den del av utredningens direktiv som rör konsekvenser är arbetsmarknadens parter. Det är dock en grupp som av naturliga skäl påverkas av förslaget om utökad tillträdesrätt.

Som en konsekvens av ett liknande förslag om tillträdesrätten framhöll Utredningen om arbetsmiljölagen bl.a. att det kunde väntas leda till en förenklad intern administration för arbetstagarorganisationerna.<sup>2</sup> Utredningen delar denna uppfattning. Förslaget innebär att arbetstagarorganisationerna och deras regionala skyddsombud inte längre måste ha kontroll på om en arbetsplats har en medlem just för stunden. Det kan i stället bidra till ökade möjligheter att fokusera på kärnverksamheten, nämligen att fånga upp arbetsmiljörisker och få igång en lokal samverkan. Som har framförts i det föregående kommer även antalet arbetsplatser att potentiellt besöka att öka för de regionala skyddsombuden.

För arbetsgivarorganisationerna leder förslaget till en ökad förutsägbarhet om vilka av deras medlemmars arbetsplatser som ett regionalt skyddsombud har rätt att besöka. Rådgivningen kring just tillträdesfrågan bör därigenom förenklas för arbetsgivarorganisationerna. Det är svårt att avgöra om antalet ärenden med frågor om regionala skyddsombud kommer att öka för organisationerna. Det är dock osannolikt att så skulle ske i en omfattning som skulle innebära tydliga negativa konsekvenser för arbetsgivarorganisationerna.

### 15.2.4 Konsekvenser för staten

Verksamheten med regionala skyddsombud finansieras delvis genom statsbidrag och ramen för beloppet bestäms i regleringsbrevet för Arbetsmiljöverket. Som har redogjorts för i kapitel 14 skjuter de ansvariga arbetstagarorganisationerna till egna medel för att finansiera verksamheten. Det är möjligt att det finns skäl att se över finansieringen från staten och vilken omfattning den ska ha. Utredningen anser dock att förslaget om utökad tillträdesrätt inte i sig ger anledning till någon förändring i det avseendet. De regionala skydds-

---

<sup>2</sup> SOU 2007:43, s. 77.

ombudens verksamhet bör således hanteras inom ramen för befintliga resurser.

I fråga om situationen för Arbetsmiljöverket är det möjligt att förslaget kan leda till att myndigheten får ett ökat antal ärenden att hantera i form av t.ex. fler framställningar enligt 6 kap. 6 a § AML. Utredningen anser att det är svårt att uppskatta omfattningen av en eventuell ökning av ärendemängden hos Arbetsmiljöverket. I vilket fall som helst bör det dock inte vara fråga om större förändringar än att det kan hanteras inom ramen för befintliga resurser.

En möjlig utveckling som kan påverka staten är om det som en följd av att fler arbetsplatser kan bli föremål för besök från regionala skyddsombud uppstår fler situationer där arbetsgivare vägrar de regionala skyddsombuden tillträde. Det skulle nämligen i sin tur kunna leda till en ökning av antalet tvister på området som i slutändan måste avgöras av domstol. Huruvida en sådan ökning är sannolik och i så fall hur stor den kan tänkas bli är svårt att avgöra. Utredningens bedömning är dock att den föreslagna lagstiftningen inte kan anses medföra någon sådan ökning av arbetsbördan att den inte kan hanteras inom ramen för befintliga resurser.

### 15.2.5 Andra konsekvenser av förslagen

Som framgått inledningsvis ska utredningen överväga konsekvenserna av förslaget med utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden även i en rad andra avseenden.

De regionala skyddsombuden ska fungera som ett stöd i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och har till uppgift att få igång ett lokalt arbetsmiljöarbete. Arbetsplatser som har en god arbetsmiljö i form av t.ex. genomtänkta riskförebyggande åtgärder och en helhetssyn på arbetsmiljön bör rimligtvis mer sällan vara föremål för händelser som kan bedömas utgöra arbetsmiljöbrott. Utredningens förslag kan därigenom möjligen ha positiva konsekvenser för det brottsförebyggande arbetet och för en minskad förekomst av arbetsmiljöbrott.

Utredningen bedömer inte att förslaget kommer att få några konsekvenser av det slag som i övrigt anges i de förordningar som styr konsekvensbeskrivningen. Inte heller anser utredningen att förslaget för med sig några särskilda konsekvenser i förhållande till Sveriges internationella åtaganden eller EU-rätten.



### 15.2.6 Alternativa förslag

Utredningen har vid framtagandet av förslaget om ändrad tillträdesrätt övervägt alternativa lösningar. En lösning vore att låta situationen kvarstå som den är i dag (nollalternativet). En annan lösning vore att utöver att lägga till kollektivavtal som grund för tillträde även ändra medlemskravet så att tillträde föreligger både om man har eller brukar ha någon medlem på arbetsstället. Ytterligare ett möjligt förslag vore att inte begränsa de regionala skyddsombudens tillträdesrätt till krav på medlemmar eller kollektivavtal utan, i likhet med hur det ser ut i Norge, ge tillträde till samtliga arbetsplatser i branschen.

Konsekvenserna av nollalternativet skulle framför allt bli att till skillnad från utredningens förslag, skulle oklarheten om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt i vissa fall kvarstå. Tydligast skulle konsekvenserna bli för arbetstagarorganisationerna som inte skulle få den förenklade administration som är följden av utredningens förslag. Utredningens förslag är bättre lämpat för att fånga upp utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden.

Att ändra även medlemskravet så att tillträde föreligger både när man har eller brukar ha någon medlem på arbetsstället skulle inte bidra till att förenkla hanteringen av regionala skyddsombuds tillträdesrätt. Konsekvensen skulle i stället bli att tillträdesfrågan för inblandade parter skulle riskera att bli mer otydlig.

Ett förslag som innebär tillträde till samtliga arbetsplatser i branschen skulle innebära att i princip samtliga arbetsgivare skulle kunna bli föremål för besök från ett regionalt skyddsombud. En sådan utökning av tillträdet skulle få relativt likvärdiga konsekvenser jämfört med utredningens förslag. Som framgår ovan anser utredningen dock inte att det är en önskvärd ordning att helt ta bort kopplingen mellan de regionala skyddsombuden och arbetstagarorganisationernas anknytning till arbetsställena. Genom utredningens förslag undviks även situationen att föra de regionala skyddsombuden närmare en myndighetsliknande tillsynsroll.

När det gäller de regionala skyddsombudens befogenheter har utredningen gjort bedömningen att det inte finns skäl att ändra det nuvarande regelverket. Alternativa förslag vore att antingen begränsa eller utöka befogenheterna. En annan möjlig lösning vore att föreslå olika befogenheter beroende på om ett regionalt skyddsombuds

tillträde baseras på att det finns en medlem på arbetsstället eller om det är kollektivavtalskriteriet som är uppfyllt. Utredningen anser att samtliga alternativa förslag är mindre lämpade än att inte ändra befintliga regler om befogenheterna. De alternativa förslagen skulle riskera att öka oklarheten i lagstiftningen vilket i sin tur skulle kunna leda till negativa konsekvenser för en rad aktörer.

### 15.3 Ikraftträdande och informationsinsatser

Med hänsyn till den tidsåtgång som normalt krävs för beredning av lagstiftningsärenden anser utredningen att den tidigaste tidpunkten för när föreslagen lagändring bör träda i kraft är den 1 januari 2018.

Utredningen gör vidare bedömningen att det inte krävs några särskilda övergångsbestämmelser.

I fråga om behovet av informationsinsatser om lagändringen utgår utredningen från att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet kommer att informera och sprida kunskap om ändringen. Även Arbetsmiljöverkets hemsida är ett lämpligt forum för information om ändringen. Någon särskild insats från staten på området bedöms dock inte nödvändig.

# 16 Författningskommentar

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

### 6 kap.

#### 2 §

Förslaget har behandlats i kapitel 14, avsnitt 14.7.1.

I paragrafens tredje stycke föreslås ändringar på så sätt att ett regionalt skyddsombud får utses även för ett arbetsställe där en arbetstagarorganisation saknar medlemmar. Detta gäller under förutsättning att arbetstagarorganisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället. Vidare förordas en hänvisning till 6 kap. 9 a § i förtydligande syfte. Dessutom föreslås en språklig justering i samma stycke genom att ordet endast tas bort.

Med formuleringen *är eller brukar vara bunden av kollektivavtal* avses samma förhållanden som när det gäller utseende av lokalt skyddsombud enligt 6 kap. 2 § andra stycket. I förarbetena till andra stycket uttrycktes att skrivningen kom till för att samordna AML:s bestämmelser med förtroendemannalagens (prop. 1976/77:149, s. 415). I förarbetena till förtroendemannalagen angavs bl.a. att lagen gäller även under s.k. kollektivavtalslöst tillstånd, dvs. innan ett tidigare utlöst kollektivavtal har kunnat ersättas med ett nytt. En förutsättning är dock att det gäller en organisation i förhållande till vilken arbetsgivaren brukar vara bunden av kollektivavtal och kan förväntas bli bunden genom nytt kollektivavtal (prop. 1974:88, s. 213).



# Referenser

- Adermon, A. och Gustavsson, M. (2015), *Teknisk utveckling och jobbpolarisering*, SNS Analys nr 28.
- Ahlberg, K. och Bruun, N. (2010), *Upphandling och arbete i EU*, Svenska institutet för europapolitiska studier, Sieps 2010:3.
- All Music Agency AMA AB:s (AMA) hemsida, material tillgängligt på <http://www.ama.se/index.php/faq> [2017-02-27] och <http://www.ama.se/index.php/sa-fungerar-det> [2017-02-27].
- Allvin, M. m.fl. (2006), *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, Liber AB.
- Allvin, M. m.fl. (2012), *Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 18, nr 1, våren 2012.
- Allvin, M. m.fl. (2013), *The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions*, Nordic journal of working life studies Vol. 3, No. 3, Aug. 2013.
- Almega, IF Metall, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen och Unionen (2015), *En rättvisare bild av industrin*.
- Aloisi, A. (2016), *Commoditized workers: Case study research on labour law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016.
- Andersson, I.-M. m.fl. (2011), *De regionala skyddsombuden – en unik och viktig resurs för arbetsmiljöarbetet*, Högskolan Dalarna.
- Andersson, M. m.fl. (2012), *Sverige som kunskapsnation – klarar sig näringslivet utan storföretagen?*, Globaliseringsforum Rapport nr 4, Entreprenörskapsforum.

- Andersson, P. (2013), *Vidta alla åtgärder som behövs – En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure Förlag AB.
- Andersson Joonas, P. och Wadensjö, E. (2010), *Bemanningsbranschen 1998–2005: En bransch i förändring?*, SOFI Working paper 6/2010, Stockholms universitet.
- Arbets- och socialdepartementet (2017), *SV: Uppgifter om regionale verneombud*, mejl till utredningen den 17 januari 2017.
- Arbetskydd (2017), *Veidekke: Max två led av underentreprenörer*, material tillgängligt på <http://www.arbetskydd.se/arbetsmiljo/veidekke-max-tva-led-av-underentreprenorer-6819604> [2017-02-27].
- Arbetsgivarverket (2015), *Promemoria avseende kompetensbehov hos vissa statliga myndigheter med anledning av flyktingsituationen*, dnr 2015/0618.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2014), *Redovisning av regeringsuppdrag. Arbetsmiljöansvar i entreprenad- inhyrningssituationer*, dnr A2014/03401/ARM.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2015), *Ändring av regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Arbetsmiljöverket*, dnr A2014/1893/ARM och A2014/1848/SV (delvis).
- Arbetsmarknadsdepartementet (2016a), *Ändring av regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Arbetsmiljöverket*, dnr A2016/00159/ARM.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2016b), *Regleringsbrev för budgetåret 2017 avseende Arbetsmiljöverket*, dnr A2016/02473/ARM och A2016/02422/SV (delvis).
- Arbetsmiljöverket (2011), *Tillsynsmetoder mot arbetstagare och byggherrar*, Tillsynsserien 1/2011.
- Arbetsmiljöverket (2012), *Förstudie om det fortsatta arbetet med utländska företag och arbetstagare*, Rapport 2012:5.
- Arbetsmiljöverket (2013a), *Kunskapssammanställning, Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen, del I*, Rapport 2013:11.

- Arbetsmiljöverket (2013b), *Kunskapssammanställning, Systematiskt arbetsmiljöarbete – syfte och inriktning, hinder och möjligheter i verksamhetsstyrningen, del II*, Rapport 2013:12.
- Arbetsmiljöverket (2013c), *Kunskapssammanställning, Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Rapport 2013:10.
- Arbetsmiljöverket (2013d), *Projektrapport om in- och uthyrning av arbetskraft*.
- Arbetsmiljöverket (2014), *Projektrapport om beställaransvar*, dnr JA 2013/111201, ingår som bilaga i Arbetsmarknadsdepartementet (2014).
- Arbetsmiljöverket (2015a), *Digital arbetsmiljö*, Rapport 2015:17.
- Arbetsmiljöverket (2015b), *Tillämpning av arbetstagarbegreppet i arbetsmiljötillsynen*, rapport den 15 juli 2015, dnr 2016/025895.
- Arbetsmiljöverket (2016a), *Arbetsmiljöverkets årsredovisning 2015*.
- Arbetsmiljöverket (2016b), mejl till utredningen den 29 november 2016.
- Arbetsmiljöverket (2016c), *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*, Kunskapssammanställning 2016:2.
- Arbetsmiljöverket (2016d), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*.
- Arbetsmiljöverket (2016e), *Arbets-skador 2015*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:1.
- Arbetsmiljöverket (2016f), *Förslag till förändringar i kap 3 AML*, skrift överlämnad till utredningen vid möte den 26 maj 2016.
- Arbetsmiljöverket (2016g), *Uppdatering AV-synpunkter*, mejl till utredningen den 22 december 2016 med förtydligande av Arbetsmiljöverket (2016f).
- Arbetsmiljöverket (2016h), *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetstagarorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2015*, dnr 2015/003305 och 2015/013348.

- Arbetsmiljöverket (2017a), *Arbetsmiljöverkets rapport om särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete*, dnr 2015/010013.
- Arbetsmiljöverket (2017b), *Återrapportering – regeringsuppdrag om webbaserad information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare som verkar eller avser att verka i Sverige*, dnr 2016/019955.
- Arntz, M. m.fl. (2016), *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing.
- Arvas, F. (2011), *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job-creation*, Henley Business School.
- Arvas, F. (2012), *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa*, Tillväxtverkets rapport 0121.
- Bemanningsföretagen (2013a), *Personalinhyrningen i Sverige, en studie av 600 arbetsgivares anlitande av bemanningsföretag 2012*.
- Bemanningsföretagen (2013b), *Bemanningsföretagen vill se arbetsskadestatistik för den moderna arbetsmarknaden*, pressmeddelande den 13 november 2013.
- Bemanningsföretagen (2007–2016), *Bemanningsföretagens årsrapporter 2007–2016*, separata dokument för respektive år.
- Bemanningsföretagen (2016), *Bemanningsföretagens årsrapport 2016*.
- Bemanningsföretagen (2017), *Bemanningsföretagens kvartalsrapport Q4*.
- Berg, J. (2016), *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ILO 2016.
- Berggren, C. (2016), *Högsta vinsten – ett fast jobb*, Handelsanställdas förbund.
- Bergqvist, O. m.fl. (1997), *Medbestämmandelagen – lagtext med kommentarer*, andra upplagan, Publica.
- Bet. SoU 1981/82:56, *om beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sextiosjätte och sextiosjunde möten, m.m. (prop. 1981/82:166)*.
- Bet. 1989/90:AU8, *Arbetsmiljö*.
- Bet. 2006/07:AU8, *Protokoll till ILO:s konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö m.m.*



- Bet. 2007/08:AU4, *ILO:s konvention om ett ramverk för att främja arbetsmiljö, m.m.*
- Bet. 2012/13:TU16, *Yrkestrafik- och taxifrågor.*
- Bet. 2013/14:TU14, *Yrkestrafik.*
- BrancheArbetsmiljørådene Social & Sundhed (2016),  
Finans/Offentlig Kontor & Administration og Undervisning &  
Forskning, material tillgängligt på  
<http://www.arbejdsmiljoweb.dk/ledelse-og-organisering/naar-du-skal-lede-dig-selv/arbejde-paa-farten/i-tog-og-hoteller>  
[2016-12-20].
- Brynjolfsson, E. och McAfee, A. (2014), *The Second Machine Age – Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, Norton.
- Burson-Marsteller (2016), *The On-Demand Economy Survey*, material tillgängligt på <http://www.burson-marsteller.com/ondemand-survey/> [2017-02-27].
- Cherry, M. (2016), *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016.
- Ciett (2014), *Economic Report 2014 Edition*.
- Ciett (2016), *Economic Report 2016 Edition*.
- Codagnone, C. m.fl. (2016a), *The Passions and the Interests: Unpacking the 'Sharing Economy'*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report.
- Codagnone, C. m.fl. (2016b), *The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report.
- COM(2014) 332 final, *Meddelande om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020.*
- COM(2016) 356 final, *Meddelande om en europeisk agenda för delningsekonomin.*
- COM(2017) 12 final, *Meddelande om säkrare och hälsosammare arbetsplatser för alla – modernisering av EU:s lagstiftning och politik på arbetsmiljöområdet.*

- De Groen, W. P. och Maselli, I. (2016), *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market*, CEPS Special Report No. 138.
- De Stefano, V. (2016), *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, ILO.
- Del Sol, M. m.fl. (2005), *L'intermédiation dans les relations d'emploi au travers des exemples du portage salarial et de l'intérim hautement qualifié*, Rapport de recherche commandité et financé par la Dares, Université de Rennes.
- Dir. 1997:83, *Regleringen av distansarbete*.
- Dir. 2010:128, *Uppdragstagares rätt till ersättning i arbetslöshetsförsäkringen*.
- Dir. 2016:1, *Arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv*.
- Drahokoupil, J. och Fabo, B. (2016), *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, ETUI Policy Brief No. 5/2016.
- Ds 1988:61, *Regionala skyddsombud*.
- Ds 2002:56, *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*.
- Ds 2003:27, *Företags- och anställningsformer i förändring*.
- Ds 2013:19, *Svenska framtidsutmaningar. Slutrapport från regeringens Framtidskommission*.
- Ds 2015:29, *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*.
- Du&jobbets hemsida, material tillgängligt på <http://www.duochjobbet.se/skyddsombudsfragor/dujobbets-studie-visar-96-000-skyddsombud/> [2017-02-27].
- Egenanställningsföretagens Branschorganisation (2016a), *Medlemmar*, mejl till utredningen den 14 juni 2016.
- Egenanställningsföretagens Branschorganisation (2016b), telefonintervju med ordföranden i organisationen den 13 juni 2016.
- Egenanställningsföretagens Branschorganisation (2016c), *Re: Frågor om egenanställda*, mejl till utredningen den 7 april 2016.

- Egenanställningsföretagens Branschorganisations hemsida, material tillgängligt på <http://www.egenanstallning.org/index/definition> [2017-02-28].
- EIM (2011), de Kok, J. m.fl., *Do SMEs create more and better jobs?*, EIM Business & Policy Research.
- Ekholm, K. (2006), *Ordning och reda om outsourcing*, SNS Förlag.
- Eklund, R. i Schmidt, F. m.fl. (1994), *Löntagarrätt, kap. 7. Arbetet*, reviderad upplaga, Juristförlaget JF AB.
- Ekonomiska och sociala kommittén (1996), yttrande den 27 november 1996 om *Nya teknologiers inverkan på sysselsättningsituationen* (97/C 66/20).
- Entreprenörskapsforum (2016), *Entreprenörskap i Sverige, Nationell rapport 2016*.
- EPRS (2016), *The Cost of Non-Europe in the Sharing Economy*, European Parliamentary Research Service.
- Ericson, B. och Gustafsson, K. (2014), *Arbetsmiljölagen – Med kommentar*, fjortonde upplagan, Studentlitteratur AB.
- EU-kommissionen (2003), *Kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag* (2003/361/EG).
- EU-Osha (2016), Walters, D. och Wadsworth, E., *Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU – SESAME project*.
- Eurofound (2012a), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b), *Income from work after retirement in the EU*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015a), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015b), *Nya anställningsformer – Sammanfattning*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound och ILO (2017), *Working anytime, anywhere; The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union och the International Labour Office.

- Felländer, A. (2015), *Digitaliseringens möjligheter och utmaningar* i Digitaliseringskommissionens delbetänkande Om Sverige i framtiden – en antologi om digitaliseringens möjligheter (SOU 2015:65).
- Frankrikes ambassad i Sverige (2017), *RE: Fransk lagstiftning om mejlpolicy i kraft 1/1-17*, mejl till utredningen den 3 februari 2017.
- Franska staten (2017), material tillgängligt på <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31620> [2017-02-28].
- Frey, C. B. och Berger, T. (2015), *Digital Disruption at Work* i Digitaliseringskommissionens delbetänkande Om Sverige i framtiden – en antologi om digitaliseringens möjligheter (SOU 2015:65).
- Frick, K. (1996), *De regionala skyddsombudens verksamhet*, Arbetslivsrapport 1996:22, Arbetslivsinstitutet.
- Fölster, S. (2015), *De nya jobben i automatiseringens tidevarv*, Stiftelsen för Strategisk Forskning.
- Företagarna (2016), *Småföretagsbarometern 2016*, Riksrapporten.
- Gellerstedt, S. (2012), *Skyddsombudens erfarenheter 2012*, Landsorganisationen i Sverige.
- Gellerstedt, S. och Melin, S. (2016), *Trakasserier av skyddsombud*, Landsorganisationen i Sverige.
- Glavå, M. och Hansson, M. (2016), *Arbetsrätt*, tredje upplagan, Studentlitteratur.
- Global Entrepreneurship Monitor (2001), *2001 Executive Report*.
- Gullberg, H. och Rundqvist, K.-I. (2014), *Arbetsmiljölagen – Kommentarer och författningar*, 17:e upplagan, Norstedts Juridik AB.
- Gullers Grupp AB (2016), *Rapport: Trender i arbetslivet, En undersökning för Regeringskansliet*, Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv.
- Harris, S., och Krueger, A. (2015), *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*, The Hamilton Project, Brookings Institution, Discussion Paper 2015-10.

- Heyman, F. m.fl. (2013), *Var skapas jobben? En ESO-rapport om dynamiken i svenskt näringsliv 1990 till 2009*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2013:3.
- Heyman, F. m.fl. (2016), *Digitaliseringens dynamik – en ESO-rapport om strukturomvandlingen i svenskt näringsliv*, Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2016:4.
- Howe, J. (2006), *The Rise of Crowdsourcing*, Wired Magazine juni 2006.
- Howe, J., *Crowdsourcing: A Definition*, 2 juni 2006, material tillgängligt på [http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing\\_a.html](http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html) [2017-03-01].
- Huws, U. (2015), *Online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: implications for occupational safety and health*, European Occupational Safety and Health Agency.
- Huws, U. och Joyce, S. (2016a), *Size of the UK’s ‘Gig Economy’ revealed for the first time*, University of Hertfordshire, material tillgängligt på <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf> [2017-03-01].
- Huws, U. och Joyce, S. (2016b), *New estimate of the size of Dutch ‘Gig Economy’*, University of Hertfordshire, material tillgängligt på <http://www.feps-europe.eu/assets/778d57d9-4e48-45f0-b8f8-189da359dc2b/crowd-working-survey-netherlands-final.pdf> [2017-03-01].
- Huws, U. och Joyce, S. (2016c), *Character of Austria’s ‘Gig Economy’ revealed for the first time*, University of Hertfordshire, material tillgängligt på [http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd\\_working\\_survey\\_Austria.pdf](http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/09/crowd_working_survey_Austria.pdf) [2017-03-01].
- Huws, U. och Joyce, S. (2016d), *Size of Sweden’s ‘Gig Economy’ revealed for the first time*, University of Hertfordshire, material tillgängligt på <http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/03/crowd-working-survey-sweden.pdf> [2017-03-01].
- Håkansson, K. och Isidorsson, T. (2016), *Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers*, International Journal of Workplace Health Management 9.3 (2016).

- IAF (2016), *Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen – Kartläggning initierad av IAF*, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen 2016:3.
- ILO (2016), *Application of International Labour Standards 2016 (I)*, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 105th Session, 2016.
- IT-kommissionen (2001), *Fri aktör, egenanställd, ny daglönare!?* – *En summering*, IT-observatoriePM 14:2001.
- IT-kommissionens hemsida, material tillgängligt på <http://www.itkommissionen.se/index-2.html> [2016-09-21].
- IVL (2014), Antonsson, A-B. m.fl., *Arbetsmiljö för anställda i bemanningsföretag – Hur kan ett väl fungerande arbetsmiljöarbete utformas?*, Rapport C40, IVL Svenska Miljöinstitutet AB.
- JPMorgan Chase & Co. Institute (2016), Farrell, D. och Greig, F., *The Online Platform Economy – Has Growth Peaked?*
- Just Arrived AB:s hemsida, material tillgängligt på <http://justarrived.se/sv/> [2017-03-01].
- Kansliet för strategisk analys (2014), *Strategiska trender i globalt perspektiv – 2025: en helt annan värld?*, Utrikesdepartementet.
- Katz, L. och Krueger, A. (2016), *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*, the National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper No. 22667.
- Kjellberg, A. (2017), *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Sociologiska institutionen Lunds Universitet, Research Reports 2017:1, uppdaterad den 20 februari 2017.
- Konjunkturinstitutet (2012), *Konjunkturläget augusti 2012. För-djupning. Bemanningsbranschen – en liten bransch på frammarsch.*
- Konkurrensverket (2013), *Osund konkurrens i offentlig upphandling – Om lagöverträdelser som konkurrensmedel*, Rapport 2013:6.
- Konkurrensverket (2015), *Den offentliga marknaden i Sverige – En empirisk analys av den offentliga sektorns samlade inköp*, Konkurrensverket uppdragsforskningsrapport 2015:4.

- Konkurrensverket och Upphandlingsmyndigheten (2015), *Siffror och fakta om offentlig upphandling – Statistik om upphandlingar som genomförts under 2014*, Konkurrensverkets rapportserie 2015:9.
- Källström, K. och Malmberg, J. (2016), *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, fjärde upplagan, Iustus Förlag AB.
- Laurelii, E. (2008), *Equal egenanställning Ett projekt för framtiden?*, Göteborgs universitet, Institutionen för arbetsvetenskap.
- LO (2011a), Larsson, M och LO, *Anställningsformer år 2011 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2011*.
- LO (2011b), *Regionalt skyddsombud – en handledning från LO och LO-förbunden*.
- LO (2015), *De regionala skyddsombuden får allt svårare att verka i sitt uppdrag*, skrivelse till regeringen den 13 oktober 2015, LO:s dnr 2015007.
- Lunning, L. och Toijer, G. (2010), *Anställningsskydd – En lagkommentar*, tionde upplagan, Norstedts Juridik.
- Mattila, L. och Strandell, A.-C. (2006), *Att definiera och mäta flytt av produktion*, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS, numera Tillväxtanalys), A2006:005.
- McKinsey Global Institute (2015), *A Labor Market that Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*, McKinsey & Company.
- McKinsey Global Institute (2016), *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*, McKinsey & Company.
- Medlingsinstitutet (2017), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016*, Medlingsinstitutets årsrapport.
- Nationalencyklopedin uppslagsverk (2017), tillgängligt på <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/delningsekonomi> [2017-03-02].
- New York Times (2016), *Judge Overturns Uber's Settlement With Drivers*, den 18 augusti 2016, material tillgängligt på <http://www.nytimes.com/2016/08/19/technology/uber-settlement-california-drivers.html> [2017-03-01].

- Novus (2016a), *SV: Hur många egenanställningsföretag gick Novus frågor ut till? Hur många har egenanställningen som huvudsaklig sysselsättning?*, Novus Group International AB, mejl till utredningen den 22 september 2016.
- Novus (2016b), Novus Group International AB, *Branschindikator för egenanställning*.
- Nyström, B. (2011), *EU och arbetsrätten*, fjärde upplagan, Norstedts Juridik.
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing.
- ONS (2016), *The feasibility of measuring the sharing economy*, Office for National Statistics.
- PA Consulting Group AB (2015), *Dags för byggbranschens aktörer att anpassa sig till framtiden? Förändringar av byggbranschen och samspelen mellan arbetsmarknadens parter*, PA Knowledge Limited.
- Palmberg, J. och Bjerke, L. (2014), *Behovet av en flexibel arbetsmarknad – egenanställning som en möjlig lösning*, i Braunerhjelm, P. och Eklund, J. (red.), *En fungerande arbetsmarknad – nyckel till innovation och kunskapsdriven tillväxt*, Swedish Economic Forum Report 2014.
- Persson, B. (1999), *Självanställningen – En ny arbetsmarknadsinstitution för 2000-talet*, SNS Förlag.
- Petersson, S. (2013), *Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad*, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), Rapport 2013:02.
- Prassl, J. och Risak, M. (2016), *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016.
- Prop. 1973:130, *Åtgärder för bättre arbetsmiljö*.
- Prop. 1974:88, *Förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen m.m.*
- Prop. 1975/76:105, *Förslag till arbetsrättsreform m.m.*
- Prop. 1976/77:149, *Arbetsmiljölöslag*.
- Prop. 1981/82:166, *med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen vid dess sextiosjätte och sextiosjunde möten, m.m.*
- Prop. 1989/90:19, *Förslag till ändringar i arbetsmiljölagen*.



- Prop. 1990/91:140, *Arbetsmiljö och rehabilitering*.
- Prop. 1993/94:186, *Ändringar i arbetsmiljölagen*.
- Prop. 2002/03:109, *Sjösäkerhet*.
- Prop. 2006/07:44, *2002 års protokoll till ILO:s konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö m.m.*
- Prop. 2007/08:62, *Ny instansordning för arbetsmiljöärenden*.
- Prop. 2007/08:69, *ILO:s konvention om ett ramverk för främjande av arbetsmiljö, m.m.*
- Prop. 2008/09:5, *Bättre genomförande av EG:s byggplatsdirektiv*.
- Prop. 2008/09:62, *F-skatt åt fler*.
- Prop. 2008/09:138, *Elevers och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet, m.m.*
- Prop. 2009/10:48, *Åtgärder med anledning av Lavaldomen*.
- Prop. 2009/10:120, *Trygghetssystemen för företagare*.
- Prop. 2010/11:89, *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté*.
- Prop. 2011/12:69, *Genomförande av vägarbetsstidsdirektivet för egenföretagare*.
- Prop. 2011/12:178, *Lag om uthyrning av arbetstagare*.
- Prop. 2013/14:234, *Sanktionsavgift för överträdelse av bestämmelserna om cabotagetransport på väg*.
- Prop. 2014/15:6, *Minskat svartarbete i byggbranschen*.
- Prop. 2016/17:107, *Nya utstationeringsregler*.
- PwC (2015), *The Sharing Economy*, Consumer Intelligence Series.
- RVO Bygg & anlegg (2016), *Årsrapport 2015*. Fondet for regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen.
- RVO Hotell, restaurant & renhold (2016), *Årsrapport 2015*. Fondet for regionale verneombud i hotell, restaurant og renhold.
- Rönmar, M. (2004), *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund.
- Saco (2015), Oscarsson, E. och Saco, *Akademikers arbetsmarknad. Vilka är de och hur går det för dem?*
- SCB (2006), *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad våren 2006, Utflyttning av produktion inom den svenska industrin*.

- SCB (2008), *Vad utmärker en framgångsrik entreprenör?*
- SCB (2012), *Fler män än kvinnor i bemanningsbranschen*, Statistiknyhet från SCB den 11 december 2012.
- SCB (2013), *Globala värdekedjor och flytt av verksamhet*.
- SCB (2014a), *Företagens ekonomi 2014*, Statistiska meddelanden NV 19 SM 1602.
- SCB (2014b), *Fokus på näringsliv och arbetsmarknad hösten 2014, Flytt av verksamhet till andra länder*.
- SCB (2014c), *Undersökning om visstidsanställda*, en undersökning som gjordes september–november 2014, beställd av Arbetsmarknadsdepartementet.
- SCB (2015a), *Företagens utgifter för IT och marknadsföring 2014*, Statistiknyhet den 15 oktober 2015.
- SCB (2015b), *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*, Statistiska meddelanden AM 110 SM 1501.
- SCB (2016a), *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik, 3:e kvartalet 2016*, Statistiska meddelanden AM 63 SM 1604.
- SCB (2016b), *Företagens utgifter för IT och marknadsföring 2015*, Statistiknyhet den 28 oktober 2016.
- SCB (2016c), *Sysselsatta efter näringsgren 2006–2015*, Statistiska meddelanden AM 110 SM 1604.
- SCB (2017a), *Nationalräkenskaper, kvartals- och årsberäkningar, Export och import av varor och tjänster (år 1993–)*, uppdaterad den 28 februari 2017.
- SCB (2017b), *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15–74 år, AKU 2016*, Statistiska meddelanden AM 12 SM 1701.
- SCB och Företagarna (2016), *statistikunderlag inkommet till utredningen från Företagarna* den 6 oktober 2016.
- Schmid-Drüner, M. (2016), *The Situation of Workers in the Collaborative Economy*, European Parliament, Department A: Economic and Scientific Policy.
- Sekretariatet för regionale verneombud, *VS: Uppgifter om regionale verneombud*, mejl till utredningen den 30 januari 2017.
- Sigeman, T. och Sjödin, E. (2013), *Arbetsrätten – en översikt*, sjätte upplagan, Norstedts Juridik AB.

- Skatteverket (2013), *Rapport om effekterna av den ändrade ordalydelsen i 13 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229)*, dnr 131-165148-13/113.
- Skatteverket (2016), *Kartläggning och analys av delningsekonomis påverkan på skattesystemet*, Uppdrag i regleringsbrevet 2016, delrapport, dnr 1 31 129651-16/113.
- Skr. 2015/16:80, *En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020*.
- SOU 1972:86, *Bättre arbetsmiljö*.
- SOU 1973:7, *Trygghet i anställningen*.
- SOU 1976:1, *Arbetsmiljölagen*.
- SOU 1990:49, *Arbete och hälsa*.
- SOU 1992:116, *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft*.
- SOU 1993:81, *Översyn av arbetsmiljölagen*.
- SOU 1995:2, *Arbetsföretag. En ny möjlighet för arbetslösa*.
- SOU 1998:115, *Distansarbete*.
- SOU 2003:21, *Konstnärerna och trygghetssystemen*.
- SOU 2006:44, *Bättre arbetsmiljöregler I. Samverkan, utbildning, avtal m.m.*
- SOU 2007:43, *Bättre arbetsmiljöregler II. Skyddsombud, beställansvar, byggarbetsplatser m.m.*
- SOU 2008:89, *Trygghetssystemen för företagare*.
- SOU 2008:123, *Förslag till åtgärder med anledning av Laval domen*.
- SOU 2009:44, *Integritetsskydd i arbetslivet*.
- SOU 2011:5, *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige*.
- SOU 2011:52, *Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen*.
- SOU 2014:55, *Inhyrning och företrädesrätt till återanställning*.
- SOU 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring – Del I*.
- SOU 2015:38, *Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II*.
- SOU 2015:65, *Om Sverige i framtiden – en antologi om digitaliseringens möjligheter*.
- SOU 2015:83, *Översyn av lex Laval*.

- SOU 2015:86, *Mål och myndighet – En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*.
- SOU 2015:91, *Digitaliseringens transformerande kraft – vägval för framtiden*.
- SOU 2016:72, del 1, *Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet*.
- Stangler, C. (2016), *December Jobs Report: How Many Gig Economy Workers Are There, Really?*, International Business Times, material tillgängligt på <http://www.ibtimes.com/december-jobs-report-how-many-gig-economy-workers-are-there-really-2255765> [2016-10-25].
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, SBU (2015), *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt*, SBU-rapport nr 240.
- Statskontoret (2015a), *Analys av den nationella handlingsplanen för arbetsmiljöpolitiken*, Statskontoret 2015:2.
- Statskontoret (2015b), *Att göra eller köpa? Om outsourcing av statlig kärnverksamhet*, Statskontoret 2015.
- Steinberg, M. (2004), *Skyddsombud i allas intresse – en rättsvetenskaplig studie*, Norstedts Juridik AB.
- Steinberg, M. (2013), *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombuds rätt*, fjärde upplagan, Norstedts Juridik AB.
- Steinmetz, K. (2016), *Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is*, artikel från Time Magazine den 6 januari 2016, material tillgängligt på <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/> [2017-01-16].
- Sundararajan, A. (2016), *The Sharing Economy, The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press.
- Svenska Dagbladet (2016), *Taxitjänsten Uber Pop lägger ner i Sverige*, den 11 maj 2016, material tillgängligt på <http://www.svd.se/uberpap-lagger-ner-i-sverige> [2017-03-03].
- Svenskt Näringsliv (2003), material tillgängligt på [https://www.svensktnaringsliv.se/material/pressmeddelanden/arbetsmarknadens-parter-genomfor-for-forsta-gangen-ett-europeiskt\\_553487.html](https://www.svensktnaringsliv.se/material/pressmeddelanden/arbetsmarknadens-parter-genomfor-for-forsta-gangen-ett-europeiskt_553487.html) [2017-03-03].
- Svenskt Näringsliv (2005), *Rekryteringsenkäten 2004/2005. Vart tar jobben vägen? – obalans på arbetsmarknaden*.

- Svenskt Näringsliv (2016), *Rekryteringsenkäten 2016. Rekrytering – när teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben.*
- Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (2016), *Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad – en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används.*
- Svensson, R. (2010), *Outsourcing av producenttjänster*, Ekonomisk debatt nr 6, 2010, årgång 38.
- TCO (2017), mejl till utredningen den 21 februari 2017.
- Teaterförbundet (2016), *VB: Statistik om Teaterförbundet TF Service AB*, mejl till utredningen den 16 september 2016.
- Teaterförbundets hemsida, material tillgängligt på <http://teaterforbundet.se/medlemskap/varfor-bli-medlem/medlemsformaner/faktureringservice/> [2017-01-16].
- Teknikföretagen (2015), *Teknikföretags inhyrning av personal 2015 – En kartläggning av inhyrning från bemannings- och konsultföretag.*
- Thörnquist, A. (2013), *Falskt egenföretagande – ett fenomen i arbetsmarknadens gråzon*, *Arbetsmarknadshistoria* 2013:3–4.
- Thörnquist, A. (2015), *False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the "Grey Area" of the Labour Market*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2015, 31 (4).
- Tillväxtanalys (2008), *Näringslivets tillstånd 2008 – Tjänsteparadox skapar tillväxt*, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS, numera Tillväxtanalys).
- Tillväxtanalys (2013a), *Ekonomiska kriser och friställning av arbetskraft – erfarenheter från 1990-talskrisen och finanskrisen*, Working paper/PM 2013:25.
- Tillväxtanalys (2013b), *Outsourcing och offshoring av FoU i globala värdekedjor*, Working paper/PM 2013:10.
- Transportstyrelsen (2014), *Uppdrag att redovisa fördjupade analyser om regelefterlevnaden inom yrkestrafiken på väg, 2. Konkurrensvillkor/cabotagetransporter 4. Beställaransvar*, delredovisning, dnr TSV 2013–2006.

- Twitter, material tillgängligt på <https://twitter.com/hashtag/egenanst%C3%A4llningsformen?src=hash> [2017-03-03].
- Unionen (2013), *Unionens branschbarometer hösten 2013*.
- Unionen (2016), *Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen*.
- Urb-its hemsida, Urb-it & Associates AB, material tillgängligt på <https://urb-it.com/sv/stockholm> [2017-01-16].
- Vilhelmson, B. och Thulin, E. (2016), *Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden*, *New Technology, Work and Employment*, 2016, 31:1.
- Vingård, E. (2015), *En kunskapsöversikt – Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*, Forte.
- Virtanen, M. m.fl. (2005), *Temporary employment and health: a review*, *International Journal of Epidemiology*, 2005:34.
- Visma (2014), *Vismas outsourcingbarometer 2014*, material tillgängligt på <http://media.visma.se/pressreleases/foeretag-och-kommuner-fortsatter-laegga-ut-administration-973828> [2017-03-08].
- Waenerlund, A.-K. (2013), *Temporary employment and illness*, Umeå universitet.
- Werne, K. (2016), *Outsourcad journalistik*, Svenska Journalistförbundet.
- Wingborg, M. (2016), *Den tredelade arbetsmarknaden – Om olika anlitandeformer och möjligheten till socialt skydd*, Underlagsrapport till analysgruppen Arbetet i framtiden.
- Wingborg, M. (2017), *Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland*, Futurion 2017.

## Rättsfall

- AD 1934 nr 179.
- AD 2005 nr 16.
- AD 2006 nr 24.
- AD 2012 nr 90.
- AD 2013 nr 92.

- Employment Tribunals, London, dom den 28 oktober 2016, Aslam, Farrar & Others v Uber (mål nr 2202551/2015 & Others).
- EU-domstolens dom den 22 december 2008 (mål nr C-161/07), Kommissionen mot Österrike.
- EU-domstolens dom den 19 december 2012 (mål nr C-577/10), Kommissionen mot Belgien.
- EU-domstolens dom den 4 december 2014 (mål nr C-413/13), FNV Kunsten Informatie en Media mot Holland.
- EU-domstolen, mål C-341/05 (begäran om förhandsavgörande).
- EU-domstolen, mål C-434/15 (begäran om förhandsavgörande).
- Europadomstolen, Vilnes och andra mot Norge (dom 5 december 2013).
- Europadomstolen, Brincat och andra mot Malta (dom 24 juli 2014).
- Högsta förvaltningsdomstolen, RÅ 2010 not 38 och HFD 2016 ref. 46.
- Kammarrätten i Göteborg dom den 11 maj 2010 (mål nr 3059-09) och dom den 30 september 2015 (mål nr 911-15).
- Kammarrätten i Jönköping, dom den 10 oktober 2016 (mål nr 3006-15).
- Kammarrätten i Stockholm, dom den 12 december 2011 (mål nr 3157-11) och dom den 6 februari 2015 (mål nr 3054-14).
- Kammarrätten i Sundsvall, dom den 30 juli 2012 (mål nr 273-12).
- Regeringens beslut den 17 maj 2001 (dnr N2001/1832/ARM).
- Solna tingsrätts dom den 15 januari 2010 (mål nr B 7473-08).





# Kommittédirektiv 2016:1

## Arbetsmiljöreger för ett modernt arbetsliv

Beslut vid regeringssammanträde den 21 januari 2016

### Sammanfattning

En särskild utredare ska se över vissa frågor som har identifierats vid framtagandet av den nya arbetsmiljöstrategin. Syftet med utredningen är att ta fram ett beslutsunderlag för eventuella åtgärder och regeländringar på arbetsmiljöområdet.

Utredaren ska bl.a.

- kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar, dvs. vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag,
- analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar, och
- se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter och i denna del utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Uppdragen att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar och att analysera gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar ska redovisas senast den 14 december 2016. Uppdraget att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter ska redovisas senast den 31 mars 2017.

## En ny nationell strategi för arbetsmiljöpolicen

Regeringen har tagit fram en ny nationell strategi för arbetsmiljöpolicen för 2016–2020 (skr. 2015/16:80). Strategin utgår från det moderna arbetslivets utmaningar och möjligheter och har arbetats fram i nära samråd med arbetsmarknadens parter.

Arbetsmiljölagen (1977:1160) har gradvis anpassats till nya omständigheter och problem i samhället. Vid framtagandet av den nya arbetsmiljöstrategin har några frågor identifierats där ytterligare ändringar i arbetsmiljöreglerna kan behöva göras för att lagen ska svara mot de utmaningar som det moderna arbetslivet ställer.

## Uppdraget att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar

Det moderna arbetslivet innebär nya företeelser som inte fanns eller var lika vanliga när arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Några av trenderna är att tidsbegränsade anställningar har blivit vanligare än tidigare och att inhyrd arbetskraft används i större utsträckning. Större företag väljer i högre grad att lägga ut produktionen utanför det egna företaget och köper tjänster istället för att ha egna anställda (outsourcing). Inom vissa branscher blir s.k. falska egenföretagare allt vanligare, dvs. personer som utger sig för att vara egenföretagare men som egentligen borde betraktas som anställda. Likaså har det i vissa branscher blivit vanligt med långa underentreprenörskedjor.

Ett relativt nytt inslag på den svenska arbetsmarknaden är egenanställningsföretag, där företagen säger sig ta fullt arbetsgivaransvar medan den egenanställda bedriver en självständig verksamhet. Ett annat inslag är företag som möjliggör transaktioner av varor och tjänster mellan andra aktörer, i vissa fall utan att anse sig ta rollen som arbetsgivare. Detta kan ske med hjälp av ny teknik, t.ex. internetbaserade verktyg i form av plattformar, webbsidor och mobilapplikationer, och är ett exempel på den utveckling som ibland kallas delningsekonomi. Som ett svar på behovet av flexibla lösningar på arbetsmarknaden har även nya anställningsformer och andra nya sätt att organisera arbetet vuxit fram. Exempel är personal- och arbetsdelning, tillfälligt arbete, it-baserat mobilt arbete, s.k. portföljarbete och folkentreprenad (crowd-work).

Nya arbetsformer kan innebära såväl möjligheter som utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. Vissa trender och nya former för arbete har tidigare behandlats i några olika sammanhang av bl.a. Näringsdepartementet, Arbetsmiljöverket, Tillväxtverket, Eurofound och i Europeiska unionens rådsslutsatser om en ny arbetsmiljöagenda. Det står alltså klart att olika trender och nya former för arbete förekommer, men det saknas en uppdaterad och bred kartläggning av vilka utmaningar det moderna arbetslivet i Sverige innebär.

Utredaren ska därför

- kartlägga vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag,
- kartlägga hur vanliga de är och inom vilka branscher de förekommer, och
- redovisa utmaningarna med dem, sett ur ett arbetsmiljöperspektiv och med fokus på ansvaret för arbetsmiljön.

Utredaren får i sin kartläggning, om det bedöms lämpligt, belysa förekommande trender och nya former för arbete på även andra sätt än utifrån hur vanliga de är och var de förekommer. Utredaren bör i sin kartläggning och redovisning, om det bedöms lämpligt, belysa relevanta skillnader mellan arbetstagare när det gäller exempelvis kön, ålder och nationell bakgrund.

### **Uppdraget att analysera om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga**

Det moderna arbetslivet innebär flexibla lösningar på arbetsmarknaden, vilket kan ha positiva effekter på sysselsättningen genom att det blir enklare att matcha efterfrågan och utbud av arbetskraft. Det kan dock även innebära att arbetsmiljöansvaret för enskilda personer riskerar att falla mellan stolarna. Detta kan leda till ohälsa, arbetsolyckor och i värsta fall dödsolyckor. I vissa situationer kan det vara oklart om någon är arbetstagare i arbetsmiljölagens mening, eller om personen är en uppdragstagare eller självständig företagare. Ibland upplever de inblandade aktörerna att det är oklart vem som har arbetsmiljöansvar och vad arbetsmiljöansvaret faktiskt innebär.

Det finns även aktörer som inte vill ta sitt arbetsmiljöansvar och som utnyttjar eventuella oklarheter i regelverket för att ta genvägar och vinna konkurrensfördelar, till priset av en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagens arbetstagarbegrepp definieras inte i lagen utan har sin grund i praxis. En bedömning av om någon är arbetstagarare får göras från fall till fall utifrån omständigheterna. Arbetsmiljöansvaret ligger sedan huvudsakligen på arbetsgivaren. Dennes ansvar har med tiden kompletterats med att även flera andra ansvarssubjekt har ett arbetsmiljöansvar, för att krav med stöd av arbetsmiljölagen ska kunna ställas på den som har det faktiska inflytandet över olika delar av arbetsmiljön.

Beställaransvar lyfts ibland fram som ett möjligt sätt att minska risken för att arbetsmiljöansvaret för enskilda personer faller mellan stolarna. Begreppet har ingen enhetlig definition och används med varierande innebörd i olika sammanhang. Som konstaterades i betänkandet Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43) bör arbetsmiljöansvaret placeras hos den som har kompetens, resurser och praktiska möjligheter att lösa arbetsmiljöproblemen. Många gånger kan det vara en beställare, men det behöver inte alltid vara så. I en rapport om arbetsmiljöansvar i entreprenad- och inhyrningssituationer (dnr A2014/3401/ARM) lämnade Arbetsmiljöverket förslag om beställaransvar och angav att ett syfte med rapporten var att regeringen skulle tillsätta en utredning så att verkets förslag utreddes vidare.

Det är tveksamt om just ett beställaransvar är det bästa sättet att svara upp mot det moderna arbetslivets utmaningar. Det behövs en förnyad och heltäckande analys av reglerna om arbetsmiljöansvar.

Utredaren ska därför

- analysera och bedöma om gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar, och
- redovisa eventuella brister i regelverket som behöver åtgärdas för att ansvarsfördelningen för arbetsmiljön ska fungera på ett ändamålsenligt sätt.

Utredaren bör i sin bedömning av om gällande bestämmelser är ändamålsenliga bl.a. beakta bestämmelsernas tydlighet (vem som har vilket ansvar och vad det innebär), lämplighet (den som har det

faktiska inflytandet över arbetsmiljön bör ha ansvaret för att vidta åtgärder för att komma tillrätta med brister i den) och tillsynsbarhet. Utredaren får i sin redovisning av brister i regelverket, om det bedöms lämpligt, belysa frågan om arbetstagarbegreppet.

### **Uppdraget att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter**

Vid framtagandet av arbetsmiljöstrategin har det lyfts fram att flexibla lösningar på arbetsmarknaden, en ökad rörlighet över nationsgränser och minskande antal fackligt anslutna arbetstagare kan leda till att samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inte fungerar som det är tänkt i arbetsmiljölagen. På vissa arbetsställen utses inte lokala skyddsombud och det finns inte heller alltid regionala skyddsombud. Konsekvensen är att det finns arbetsställen som saknar skyddsombud. Skyddsombudens verksamhet anses avgörande för att det systematiska arbetsmiljöarbetet på landets arbetsplatser ska fungera, så den risk som uppmärksammas är att det inte finns en fungerande samverkan kring arbetsmiljön där det behövs för att förebygga ohälsa, arbetsolyckor och i värsta fall dödsolyckor.

En av grundtankarna med arbetsmiljölagen är att tyngdpunkten i arbetsmiljöarbetet ska ligga i det lokala samarbetet. Bestämmelserna om lokala skyddsombud kompletterades så småningom av regler om regionala skyddsombud för att stärka arbetsmiljöarbetet på mindre arbetsställen. Möjligheten att utse regionala skyddsombud har vidgats med tiden, likaså har deras befogenheter ökat. Enligt gällande rätt gäller två förutsättningar för att en arbetstagarorganisation får utse ett regionalt skyddsombud: dels ska en skyddskommitté inte ha tillsatts, dels ska den aktuella arbetstagarorganisationen ha en medlem på arbetsstället. Regionala skyddsombud har i dagsläget samma befogenheter som lokala skyddsombud, dvs. huvudsakligen den s.k. hänvärdelserätten och stoppningsrätten.

Just medlemskravet har i betänkandet Bättre arbetsmiljöregler II (SOU 2007:43) lyfts fram som problematiskt när det gäller det ökande antalet rörliga eller tillfälliga arbetsplatser och branscher med allmänt stor omsättning av anställda. Utredningen föreslog ett alternativt krav till medlemskravet som innebar att ett regionalt skyddsombud skulle få utses om arbetstagarorganisationen är eller

brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället. Utredningens förslag i denna del ledde inte till några ändringar i arbetsmiljölagen.

Regeringen anser att de regionala skyddsombuden har en viktig roll i att uppmärksamma arbetsmiljörisker när det gäller arbetsställen som saknar ett organiserat lokalt skyddsarbete i form av lokala skyddsombud eller skyddskommittéer. Det finns därför skäl att på nytt se över deras tillträdesrätt och befogenheter.

Utredaren ska därför

- ta ställning till om regionala skyddsombud ska få utses även för arbetsställen där medlemskravet inte uppfylls,
- analysera och bedöma om de regionala skyddsombudens befogenheter i så fall är ändamålsenliga med tanke på det moderna arbetslivets utmaningar, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Förslag som lämnas ska rymmas inom befintliga resurser och myndighetsstrukturer. Utredaren ska beakta principen om att de enskilda anställningsavtalen eller kollektivavtal är grunden för skyddsombudens verksamhet. Utredaren ska också beakta syftet med samverkansreglerna och de regionala skyddsombudens verksamhet och undvika att föreslagna ändringar innebär att skyddsombuden får en myndighetsliknande tillsynsroll. Utredaren får i sin utredning, om det bedöms lämpligt, belysa frågan om huruvida regionala skyddsombud ska ha andra befogenheter än lokala skyddsombud. Utredaren bör i sammanhanget beakta betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:38).

### **Konsekvensbeskrivningar**

Utredaren ska analysera kostnader och konsekvenser i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och internationella åtaganden. Utredaren ska även beakta EU-rätten.

## Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska föra en dialog med företrädare för arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket och andra relevanta myndigheter, organisationer och berörda intressenter.

Utredaren ska också föra dialog med andra relevanta utredningar och beakta relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet och EU.

Uppdragen att kartlägga det moderna arbetslivets utmaningar och att analysera gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar ska redovisas senast den 14 december 2016. Uppdraget att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter ska redovisas senast den 31 mars 2017.

(Arbetsmarknadsdepartementet)





# Kommittédirektiv 2016:77

## **Tilläggsdirektiv till Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (A 2016:01)**

Beslut vid regeringssammanträde den 22 september 2016

### **Förlängd tid för uppdraget**

Regeringen beslutade den 21 januari 2016 kommittédirektiv om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (dir. 2016:1). Enligt utredningens direktiv består uppdraget av tre delar. De två första delarna – en kartläggning av det moderna arbetslivets utmaningar och en analys av gällande bestämmelser om arbetsmiljöansvar – ska enligt utredningens direktiv redovisas senast den 14 december 2016. Den tredje delen av uppdraget – att se över de regionala skyddsombudens tillträdesrätt och befogenheter – ska redovisas senast den 31 mars 2017.

Utredningstiden för de två första delarna av uppdraget förlängs. Uppdraget ska därmed redovisas i sin helhet senast den 31 mars 2017.

(Arbetsmarknadsdepartementet)





GULLERS GRUPP

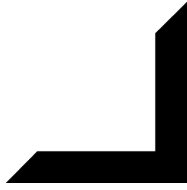
161019



# Rapport: Trender i arbetslivet

En undersökning för Regeringskansliet, Utredningen om  
arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv

Genomfört av Gullers Grupp  
Elin Josefson & Jimmie Hansson



# Sammanfattning



GULLERS GRUPP

3

## It-baserat mobilt arbete

### Sammanfattning

**Arbete på annan plats:** Drygt hälften (57 %) av de som arbetar har under det senaste året använt modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) för att kunna arbeta på en annan plats än där de normalt utför sitt arbete. Detta är vanligare bland män, personer i region Stockholm, kombinatörer<sup>1</sup> och de som är födda utomlands, än bland övriga.

**Omfattning:** Merparten (78 %) av de som arbetat på annan plats med hjälp av sådan teknik, gör det 10 timmar i veckan eller mindre – ofta mindre än 5 timmar i veckan (44 %).

**Platser:** Arbete på annan plats med hjälp av modern teknik utförts framför allt hemma (82 % svarar att det är där de i så fall arbetar), men även i relativt stor utsträckning på allmänna färdmedel (28 %) och hos kund (24 %). Att arbeta på allmänna färdmedel eller på kaféer/restauranger är vanligare bland personer i region Stockholm än bland personer i övriga regioner.

**Positivt:** Det som upplevs som mest positivt med att arbeta på annan plats med hjälp av modern teknik är flexibiliteten (75 %) och den personliga friheten (58 %). En liten andel (2 %) tycker att det inte finns något positivt med det. Vi kan se att personer mellan 35-44 år i större utsträckning än övriga svarar att det är positivt för att det är lättare att få ihop arbete och privatliv. Personer i region Stockholm svarar i större utsträckning än personer i övriga regioner att en av de mest positiva sakerna är att det sparar restid.



GULLERS GRUPP

4

<sup>1</sup>Kombinatörer=Med kombinatör avses i denna rapport personer som kombinerar flera arbeten.

# It-baserat mobilt arbete

## Sammanfattning

**Negativt:** Det som upplevs som mest negativt med att arbeta på annan plats med hjälp av modern teknik är att ständigt vara nåbar/alltid tillgänglig/aldrig ledig (64 %), men även dålig nätuppkoppling och andra tekniska problem (30 %), brist på social gemenskap (25 %) och svårigheter att arbeta disciplinerat (23 %). En tiondel (10 %) tycker att det inte finns något negativt med det.

**De som inte arbetar på annan plats:** De som inte under det senaste året använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats än där de normalt utför sitt arbete, fick svara på om de har möjlighet att göra det. Majoriteten (75 %) svarar att de inte har denna möjlighet, och av dessa skulle ungefär hälften inte heller vilja ha en sådan möjlighet. Landstingsanställda svarar i större utsträckning än övriga att de inte har möjlighet att arbeta på annan plats.

Av de som inte under det senaste året använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats än där de normalt utför sitt arbete, men som svarat att de har möjlighet att göra det, är det 44 % som också skulle vilja utnyttja denna möjlighet.



GULLERS GRUPP

5

# Arbete via digitala plattformar

## Sammanfattning

**Försökt få uppdrag:** Totalt 4 % har under det senaste året försökt att få uppdrag via digitala plattformar. Detta motsvarar ca 272 000 +/- 29 000 personer<sup>2</sup>. Att ha sökt denna typ av uppdrag är vanligare bland 16-24-åringar och män än bland äldre och kvinnor. Det är också vanligare i stockholmsregionen än i övriga Sverige. Det är även vanligare bland personer födda utomlands och bland personer med privat arbetsgivare.

**Typ av uppdrag:** De uppdrag som sökts har i ungefär lika stor utsträckning varit sådana som sker endast digitalt/online (och således är en del av den globala arbetsmarknaden, kan utföras var som helst, normalt via egen dator) och sådana som utförs fysiskt/offline (och således på den lokala arbetsmarknaden, dvs kan inte utföras var som helst).

De uppdrag som sökts har främst varit inom data/it (29 %), men även inom andra områden som exempelvis kultur/media/design (19 %) och administration/ekonomi/juridik (17 %). Män har i större utsträckning än kvinnor försökt att få uppdrag inom data/it och kombinatorer har i större utsträckning än övriga arbetande försökt att få uppdrag inom kultur/media/design och pedagogiskt arbete.



GULLERS GRUPP

6

<sup>2</sup> Baserat på följande: 316 personer svarar "ja" på fråga 15 och har således utfört denna typ uppdrag. Dessa utgör totalt ca 4,5 % av urvalet (316/7069). Felmarginalen är 0,48 %. Med totalt 6 083 579 personer i Sverige mellan 16-64 år (2015, SCB [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_BE\\_BE0101\\_BE0101A/BefolkningR1860/table/tableViewLayout1/?rxid=fa0da792-146a-4581-af92-f5564b754546](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101A/BefolkningR1860/table/tableViewLayout1/?rxid=fa0da792-146a-4581-af92-f5564b754546)) så erhålles antal personer enligt ovan.

# Arbete via digitala plattformar

## Sammanfattning

**Utfört uppdrag:** Av dem som försökt att få uppdrag via digitala plattformar har 56 % också *utfört* arbete som förmedlats på detta sätt. Detta motsvarar ca 152 000 +/- 22 000 personer <sup>3</sup>.

**Typ av uppdrag:** De uppdrag som utförts har i större utsträckning varit sådana som sker endast digitalt/online (och således är en del av den globala arbetsmarknaden, kan utföras var som helst, normalt via egen dator), än uppdrag som utförs fysiskt/offline (och således på den lokala arbetsmarknaden, dvs kan inte utföras var som helst) – 45 respektive 35 %.

De uppdrag som utförts har främst varit inom data/it (44 %), men även inom andra områden som exempelvis administration/ekonomi/juridik (25 %) och kultur/media/design (22 %). Män har i större utsträckning än kvinnor utfört uppdrag inom data/it.

**Antal uppdrag:** Antal uppdrag personerna haft under det senaste året varierar men ligger oftast mellan 1-20 uppdrag.

**Plattformar:** Uppdragen har förmedlas via flera olika plattformar – i topp hamnar Offerta (17 %), Uber Pop (14 %) och Taskrunner (13 %). Många svarar också "annan plattform" och då exempelvis Daymaker, Ework eller egen hemsida. Personer födda i Sverige har i större utsträckning än utlandsfödda fått uppdrag via Uber Pop.



GULLERS GRUPP

7

<sup>3</sup> Baserat på följande: 177 personer svarar "ja" på fråga 18 och har således utfört denna typ uppdrag. Dessa utgör totalt 2,5 % av urvalet (177/7069). Felmarginalen är 0,36 %. Med totalt 6 083 579 personer i Sverige mellan 16-64 år (2015, SCB [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_BE\\_BE0101\\_BE0101A/BefolkningR1860/table/tableViewLayout1/?rxid=fa0da792-146a-4581-af92-f5664b754546](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101A/BefolkningR1860/table/tableViewLayout1/?rxid=fa0da792-146a-4581-af92-f5664b754546)) så erhålles antal personer enligt ovan.

# Arbete via digitala plattformar

## Sammanfattning

**Omfattning:** De flesta arbetar mindre än 5 timmar eller 5-10 timmar i snitt per månad, med denna typ av uppdrag. Det finns dock vissa som arbetar betydligt fler timmar i månaden med denna typ av uppdrag.

**Bidrag och ersättning:** Majoriteten (70 %) av de som utfört arbete som förmedlats via digitala plattformar får inte studiebidrag, studielån, a-kassa eller annan ersättning.

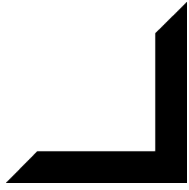
**Inkomstandel:** För de flesta (59 %) utgör inkomster som kommer från arbete via digitala plattformar mindre än 25 procent av den totala inkomsten.

**Anledning:** Av de som utfört arbete som förmedlats via digitala plattformar svarar många att det viktigaste är att uppgifterna är roliga (41 %), men det är nästan lika vanligt att svara att inkomstsytet är det viktigaste (37 %). Resterande 22 % svarar att båda anledningarna är lika viktiga.



GULLERS GRUPP

8

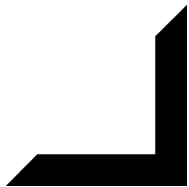


# 1. Inledning



GULLERS GRUPP

9



1. Inledning
2. It-baserat mobilt arbete
3. Arbete via digitala plattformar

Bilagor

1. Statistikbilaga
2. Öppna svar
3. Frågeunderlag



GULLERS GRUPP

10

# Inledning

Det finns flera trender och flera nya former för arbete jämfört med när arbetsmiljölagen började gälla 1978. Nya arbetsformer kan innebära såväl möjligheter som utmaningar ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det står klart att olika trender och nya former för arbete förekommer, men det saknas en uppdaterad och bred kartläggning av vilka utmaningar det moderna arbetslivet i Sverige innebär.

Mot denna bakgrund gav Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv i uppdrag till Gullers Grupp att genomföra en kvantitativ kartläggning av området. Kartläggningen syftar bland annat till att visa vilka trender och nya former för arbete som förekommer i Sverige i dag, kartlägga hur vanliga de är och inom vilka branscher de förekommer.



# Kartläggningen

**Metod:** Webbenkäter

**Urval:** Invånare i Sverige i åldrarna 16-64 år

**Svarande:** 7069 svarande

**Tidpunkt:** Höst 2016

**Beställare:** Regeringskansliet, Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv

**Utförare:** Gullers Grupp

Webbpanel tillhandahölls av underkonsult Norstat



# Webbenkäten

**Om webbpanelen:** Webbenkäten skickades ut till en webbpanel som rekryteras slumpvis och inte tillåter självrekrytering – dvs personer kan inte själva gå in och anmäla sig. Fördelen med slumpurval jämfört med självrekrytering är att det är samma urvalssannolikhet för alla i populationen, vilket är en statistisk grundregel för representativitet och generaliserbarhet.

Panelen består idag av ca 80 000 personer och rekrytering till panelen pågår kontinuerligt och görs främst via telefon – slumpmässiga urval av fasta och mobila telefonnummer dras ur officiella register och rings upp och bjuds in till panelen. Rekrytering sker även i samband med telefonundersökningar där målgruppen är nationellt representativ.

**Om enkät-  
utformningen:** Enkäten utformades i ett samarbete mellan Gullers Grupp och Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv. Merparten av enkätens frågor har fasta svarsalternativ. Vilka frågor varje respondent fick är delvis beroende av hur hen svarat.

Enkäten har enbart funnits på svenska – detta innebär att respondenter som inte kan svenska inte finns representerade i detta underlag. Enkäten finns i bilaga 1 (statistikbilaga).



## Resultatpresentationen

**Om resultaten:** I rapporten presenteras resultatet för varje fråga – i första hand på totalnivå, men i bilaga 1 redovisas även resultaten uppdelat på kön, ålder, region, utbildning, om respondenten är in- eller utrikes född samt sysselsättning.

**n-tal:** För varje fråga presenteras även n-tal – dvs antal respondenter som svarat på frågan.

**Decimaler:** Genomgående presenteras resultaten avrundade till närmaste heltal, medan vi i felmarginalerna anger resultaten med en decimal.

**Felmarginaler:** Felmarginaler redovisas i både figurer (konfidensintervall/felstaplar) och i tabeller i bilagan. Felmarginalen motsvarar 95-procentig nivå, vilket enkelt uttryckt innebär att om vi skulle ställa samma fråga till populationen 100 gånger, så kommer utfallet i 95 fall att hamna inom felmarginalen. Detta innebär att om utfallet på en fråga är 4 % med felmarginal +/- 0,5 %, så kommer resultatet om frågan skulle ställas till lika många slumpmässigt utvalda personer ur totalpopulationen 100 gånger, i 95 fall att ligga mellan 3,5-4,5 %. Generellt gäller att ju färre som svarat på en fråga och ju större spridning det är på svaren, desto större är felmarginalen och desto mer osäkert är resultatet.

**Signifikanta skillnader:** Vid nedbrytningar av data på undervariabler (ålder, kön, sysselsättning etc), så presenteras de skillnader som är signifikanta på minst 95 %-ig nivå med en asterisk (\*). Resultat märkta med asterisk innebär alltså att skillnaden mellan undergrupperna med 95 % sannolikhet inte beror på slumpen.



# Resultatpresentationen

**Öppna svar:** På vissa frågor kunde respondenterna skriva med egna ord (t ex för att specificera svarsalternativ "annat"). Samtliga öppna svar finns redovisade i bilaga 2.

**Viktning:** Resultaten har viktats utifrån SCB:s register för att motsvara Sveriges befolkning baserat på ålder, kön och region. Viktningen har gjorts på åldersgrupperna 16-29, 30-39, 40-49, 50-64 år, kön samt Nuts2 (8 regioner). Viktning innebär att svaren viktas upp eller ner beroende på om de är över- eller underrepresenterade i förhållande till Sveriges befolkning. Att vikta resultat på detta sätt är brukligt i denna typ av undersökningar, för att säkerställa att resultatet i så stor utsträckning som möjligt motsvarar den totalpopulation en vill uttala sig om.

## Metoddiskussion *felkällor*

**Webbpanel vs telefonintervjuer:** En **risk** med att använda webbpanel som metod är att det finns en *risk för bias* – att personer som är med i denna typ av paneler kan tendera att vara mer internetvana än andra. Denna risk finns inte vid exempelvis telefonintervjuer.

En annan **risk** med webbpanel som metod är att respondenten kanske *inte uttömmande* utvecklar sina öppna svar/fritext, vilket inte är en lika stor risk vid telefonintervjuer.

En **fördel** med webbpanel som metod är att det *inte blir någon intervjuareffekt*, vilket det ofta blir i exempelvis telefonintervjuer. Intervjuareffekt är den eventuella effekt intervjuaren har på respondenten i sättet frågorna ställs på osv.

Andra **fördelar** med webbpanel som metod är att det i jämförelse med telefonintervjuer är ett *snabbt* och *prisseffektivt* sätt att få in en stor mängd data.

# Metoddiskussion *forts*

**Underrepresentativitet:** Gruppen utlandsfödda är underrepresenterade i undersökningen, jämfört med SCB:s statistik. Detta är vanligt förekommande i webbpanelundersökningar och har enligt den underleverantör som använts i denna undersökning flera olika orsaker.

Exempelvis så utesluts den grupp utlandsfödda som inte kan svenska eftersom enkäten enbart finns på svenska. Vidare så baseras rekryteringen till panelen till största del på telefonurval som köps in från Bisnode/Itesco, vars register består av telefonabonnemang, fasta och mobila, samt registrerade kontantkort – uppgifterna hämtas direkt ifrån operatörerna. Enligt underleverantören är det troligt att en större andel utlandsfödda än svenskfödda har oregistrerade telefonnummer. Exakt vilka orsaker som påverkar är oklart, men enligt underleverantören så är det svårt att rekrytera panelmedlemmar i gruppen utlandsfödda.

Denna typ av underrepresentativiteter *kan* korrigeras för genom viktning. Detta görs dock sällan i undersökningar av detta slag (normalfallet är vikt utifrån ålder, kön och geografi). Vidare så är tumregeln för viktning att en vikt inte bör vara större än 2, och i fallet med utlandsfödda skulle vikten i undersökningen hamna betydligt högre och är därför inte att rekommendera.



GULLERS GRUPP

17

## Respondenterna

### Ursprung

|               |     |
|---------------|-----|
| I Sverige     | 94% |
| Utomlands     | 6%  |
| Vill ej uppge | 0%  |

### Utbildning

|   |     |
|---|-----|
| Grundskola, folkskola, realskola eller liknande | 6%  |
| Gymnasieutbildning                              | 44% |
| Universitets- eller högskoleutbildning          | 50% |
| Vill ej uppge                                   | 0%  |

### Kön

|        |     |
|--------|-----|
| Kvinna | 49% |
| Man    | 51% |

### Ålder

|          |      |
|----------|------|
| 16-24 år | 15 % |
| 25-34 år | 24 % |
| 35-44 år | 21 % |
| 45-54 år | 22 % |
| 55-64 år | 18 % |

### Region

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Stockholm                             | 24% |
| Östra Mellansverige                   | 16% |
| Småland med öarna                     | 8%  |
| Sydsverige                            | 15% |
| Västsverige                           | 20% |
| Norra Mellansverige                   | 8%  |
| Mellersta Norrland +<br>Övre Norrland | 9%  |



GULLERS GRUPP

18

n=7069.

# Respondenterna

## Huvudsaklig sysselsättning

|                                    |      |                  |     |
|------------------------------------|------|------------------|-----|
| Arbetar (anställd)                 | 72 % | Är pensionär     | 4 % |
| Arbetar (egenföretagare/frilansar) | 5 %  | Är arbetslös     | 3 % |
| Studerar                           | 12 % | Annat, nämligen: | 3 % |

Annat t ex: sjukskriven, sjukpensionär, timanställd, förtroendevald.

## Bransch

|                                  |      |  |      |
|----------------------------------|------|--|------|
| Administration/ekonomi/juridik   | 11 % | Kultur/media/design  | 3 %  |
| Bygg/anläggning                  | 3 %  | Miljövard/hälsoskydd/renhållning                           | 1 %  |
| Data/IT                          | 8 %  | Naturbruk  | 1 %  |
| Friskvård/kroppsvård             | 1 %  | Naturvetenskapligt arbete                                  | 1 %  |
| Försäljning/inköp/marknadsföring | 8 %  | Pedagogiskt arbete   | 12 % |
| Hantverksyrken                   | 1 %  | Socialt arbete   | 5 %  |
| Hotell/restaurang/storhushåll    | 3 %  | Säkerhetsarbete (t.ex. Brandman/Polis/<br>Väktare/Militär) | 2 %  |
| Hälsa- och sjukvård              | 12 % | Tekniskt arbete  | 5 %  |
| Industriell tillverkning         | 7 %  | Transport  | 5 %  |
| Installation/drift/underhåll     | 2 %  | Annat  | 10 % |

## Arbete utöver huvudsaklig sysselsättning

|                              |      |
|------------------------------|------|
| Ja, anställd                 | 18 % |
| Ja, egenföretagare/frilansar | 7 %  |
| Nej                          | 75 % |

## Huvudsaklig arbetsgivare

|           |      |
|-----------|------|
| Privat    | 60 % |
| Statlig   | 11 % |
| Landsting | 8 %  |
| Kommun    | 22 % |

## Arbetsform

|                 |      |
|-----------------|------|
| Kombinator      | 21 % |
| Arbetande övrig | 79 % |



GULLERS GRUPP

19

N=7069. Kombinatorer är de som är anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, samt som är anställda eller egenföretagare utöver den huvudsakliga sysselsättningen. Dessa jämförs i rapporten med de som är anställda eller egenföretagare som huvudsaklig sysselsättning, utan att ha ett arbete utöver.



## It-baserat mobilt arbete

Frågorna i detta avsnitt visas för de som angett

"Arbetar (anställd)" eller  
"Arbetar (egenföretagare/frilansar)"

som huvudsaklig sysselsättning och/eller som svarat att de är anställda eller egenföretagare/frilansar utöver sin huvudsakliga sysselsättning.

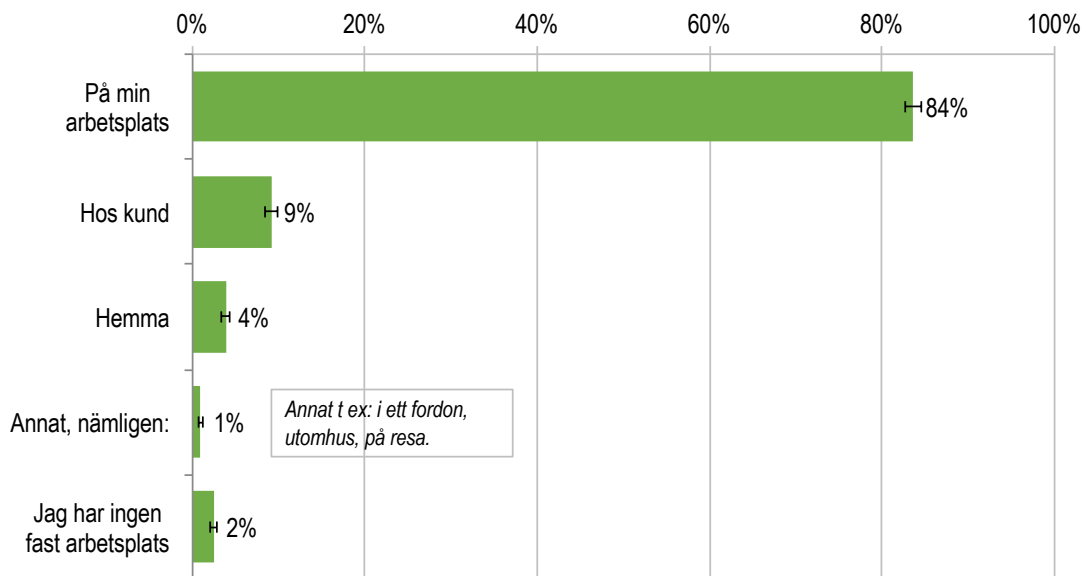


GULLERS GRUPP

20

## It-baserat mobilt arbete

7. Var utför du arbete normalt (med normalt menas här mer än 50 % av arbetstiden)?



GULLERS GRUPP

21

Frågetyp: Envalsfråga. n=6061.

Information: Denna fråga avser betalt arbete, dvs inte studier eller liknande. Har du fler än ett arbete, utgå ifrån den sammanlagda arbetstiden under en normal vecka.

## It-baserat mobilt arbete

7. Var utför du arbete normalt (med normalt menas här mer än 50 % av arbetstiden)? forts.

**Ålder:** Personer mellan 55-64 år svarar i större utsträckning än yngre att de arbetar hemma\* (6 % respektive 3-4%).

**Kön:** Kvinnor svarar i större utsträckning än män att de normalt arbetar på sin arbetsplats\* (88 % respektive 79 %). Män svarar övriga svarsalternativ i större utsträckning än kvinnor\* – innebörden av detta är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar mer än 50 % av sin arbetstid på annan plats än på arbetsplatsen.

**Arbetsgivare:** De som har landstinget som huvudsaklig arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att de normalt arbetar på arbetsplatsen\* (98 % respektive 83-91 %). De som har privat arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att de normalt arbetar hos kund\* (11 % respektive 1-6 %) samt att de inte har någon fast arbetsplats\* (3 % respektive 0-1 %).

**Arbete utöver:** Personer som inte har något arbete utöver sin huvudsakliga sysselsättning svarar i större utsträckning än övriga att de normalt arbetar på arbetsplatsen\* (86 % respektive 66-83 %). Vidare så arbetar personer som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansar, i större utsträckning än andra normalt hemma\* (14 % respektive 3 %) eller att de inte har någon fast arbetsplats\* (6 % respektive 2 %).

**Kombinatörer:** Kombinatörer svarar i större utsträckning än övriga arbetande att de normalt arbetar hos kund\* (11 % respektive 8 %).



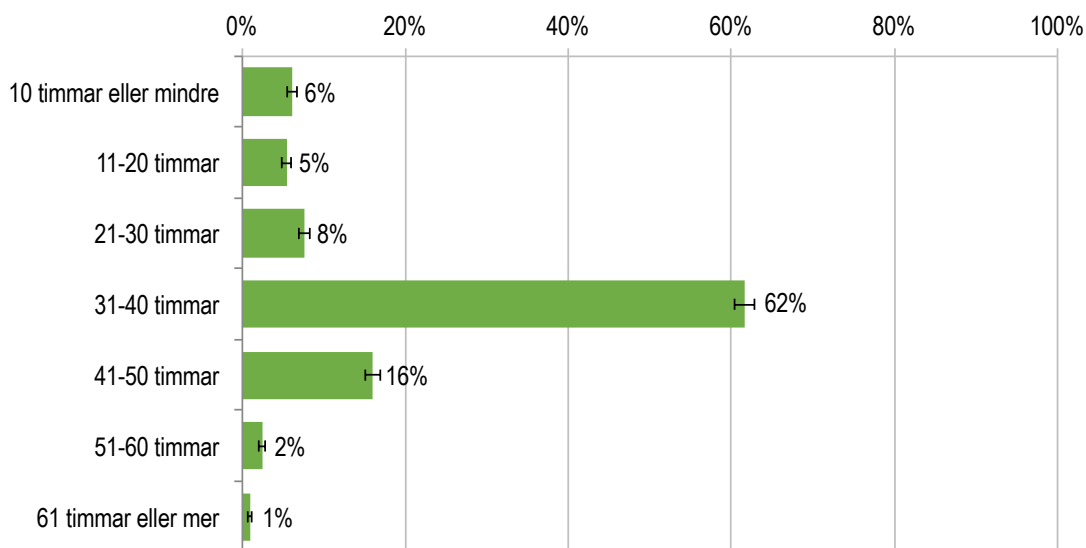
GULLERS GRUPP

22

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# It-baserat mobilt arbete

## 8. Hur många timmar arbetar du under en normal vecka?



Medel: 37 timmar  
Median: 40 timmar



GULLERS GRUPP  
23

Frågetyp: Fritext. n=6061.

Information: Denna fråga avser betalt arbete, dvs inte studier eller liknande. Har du fler än ett arbete, ange det totala antalet timmar du arbetar under en normal vecka.

# It-baserat mobilt arbete

## 8. Hur många timmar arbetar du under en normal vecka? forts.

**Ålder:** De som är 16-24 år gamla jobbar i snitt färre timmar en normal vecka, än vad äldre gör\* (medel 27 timmar respektive 37-40 timmar).

**Kön:** Kvinnor arbetar i snitt färre timmar per vecka än vad män gör – medel för kvinnor är 35 timmar och för män 38 timmar\*.

**Utbildning:** Ju högre utbildning en har, desto fler timmar arbetar en normalt per vecka\* (medel grundskola, folkskola, realskola eller liknande 34 timmar, gymnasieutbildning 35 timmar och universitet/högskola 39 timmar).

**Bransch:** Personer som arbetar med pedagogiskt arbete svarar 41-50 timmar i större utsträckning än de i övriga branscher\* (34 % respektive 5-19 %).

**Kombinatorer:** Kombinatorer arbetar i snitt fler timmar per vecka än övriga arbetande\* (41 timmar respektive 39 timmar).

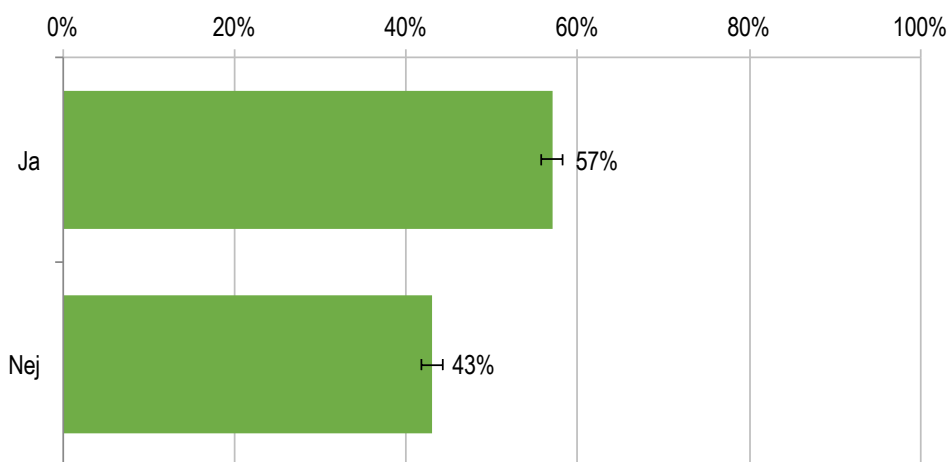


GULLERS GRUPP  
24

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader utifrån givna timintervall presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

9. Har du under det senaste året använt modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) för att kunna arbeta på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete?



GULLERS GRUPP  
25

Frågetyp: Envalsfråga. n=6061.  
Information: Denna fråga avser betalt arbete, dvs inte studier eller liknande.

## It-baserat mobilt arbete

9. Har du under det senaste året använt modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) för att kunna arbeta på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete? *forts.*

- Ålder:** Personer mellan 16-24 år svarar i större utsträckning än äldre att de *inte* har använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (57 % respektive 38-45 %).
- Kön:** Män har i större utsträckning än kvinnor använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (61 % respektive 52 %).
- Region:** Personer i region Stockholm har i större utsträckning än personer i övriga regioner använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (65 % respektive 51-56 %).
- Ursprung:** Personer födda utomlands har i större utsträckning än de som är födda i Sverige använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (66 % respektive 56 %).
- Arbetsgivare:** De som har landstinget som huvudsaklig arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att de *inte* har använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (69 % respektive 39-43 %).



GULLERS GRUPP  
26

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# It-baserat mobilt arbete

9. Har du under det senaste året använt modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) för att kunna arbeta på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete? *forts.*

**Arbete utöver:** De som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansar svarar i större utsträckning än övriga att de har använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (73 % respektive 52-57 %). Vidare så svarar de som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är anställda, i större utsträckning än andra att de *inte* arbetat på annan plats\* (48 % respektive 28-44 %).

**Kombinatörer:** Kombinatörer har i större utsträckning än övriga arbetande använt modern teknik för att kunna arbeta på en annan plats\* (67 % respektive 57 %).

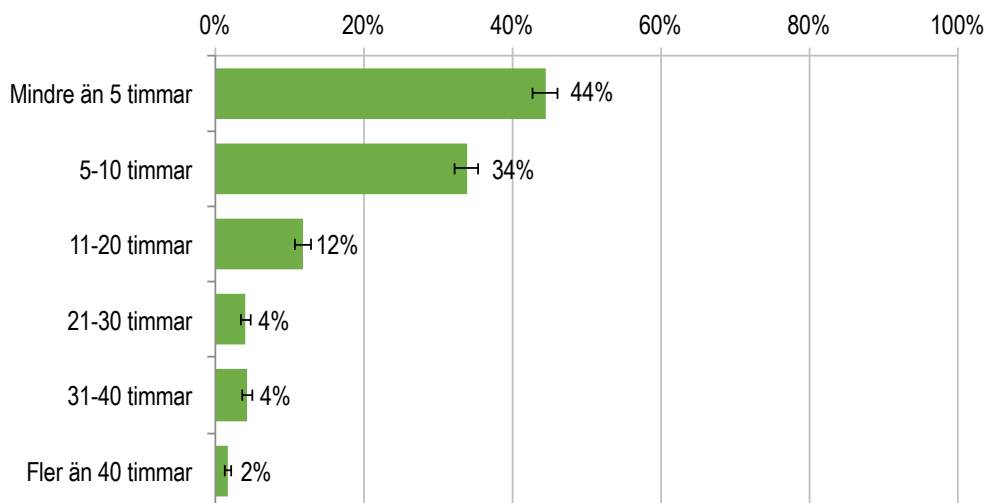


GULLERS GRUPP  
27

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# It-baserat mobilt arbete

10. Hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete?



Medel: 9 timmar  
Median: 5 timmar



GULLERS GRUPP  
28

Frågetyp: Fritext. n=3453.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 9.



## It-baserat mobilt arbete

10. Hur många timmar per vecka arbetar du i genomsnitt med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete? *forts.*

**Kön:** Kvinnor arbetar i snitt färre timmar på annan plats än vad män gör – medelvärdet för kvinnor är 8 timmar och för män 10 timmar\*.

**Region:** Personer i Sydsverige och Stockholm arbetar i snitt flest timmar på annan plats (10 timmar), följt av Norra Mellansverige och Västsverige (9 timmar), Småland med öarna och Östra Mellansverige (8 timmar) och Mellersta+Övre Norrland (7 timmar)\*.

**Ursprung:** Personer födda utomlands arbetar i snitt fler timmar på annan plats än vad de födda i Sverige gör (12 timmar respektive 9 timmar)\*.

**Arbetsgivare:** Personer som är privat eller statligt anställda arbetar i snitt fler timmar i veckan på annan plats än de som är anställda i landsting eller kommun\* (9 timmar respektive 7-8 timmar).

**Kombinatorer:** Kombinatorer arbetar i snitt fler timmar på annan plats än övriga arbetande\* (12 respektive 8 timmar).

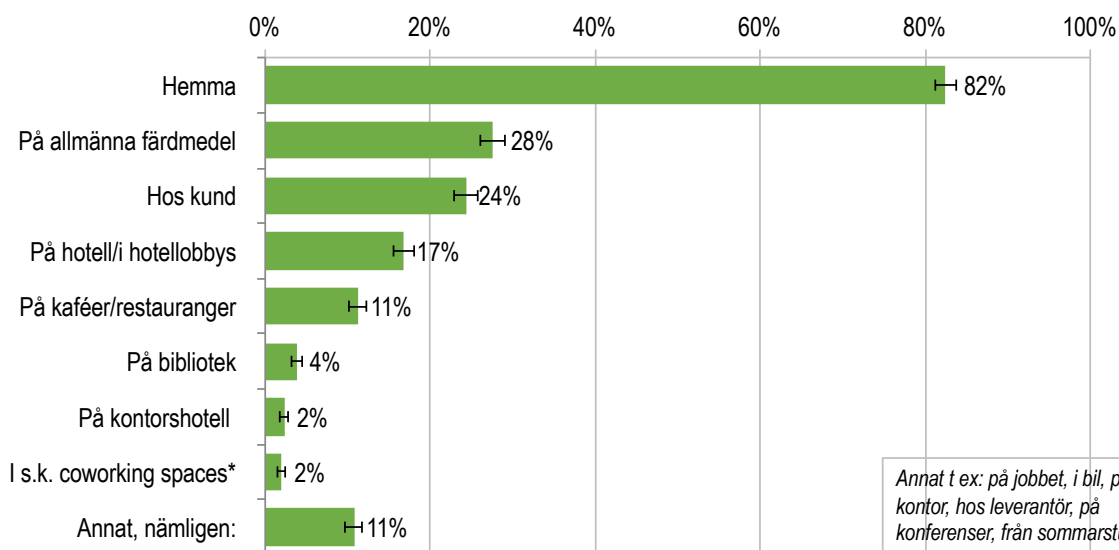


GULLERS GRUPP  
29

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader utifrån givna timintervall presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

11. Var utför du med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbete som inte utförs på din normala arbetsplats?



\* Ett coworking space (eller coworking centre) är ett kontorsutrymme som delas med andra och där det finns tillgång till tekniska hjälpmedel som t.ex. wifi och skrivare. En skillnad mot ett kontorshotell är t.ex. att på ett coworking space kan du hyra en plats på kort tid (t.ex. en timme).



GULLERS GRUPP  
30

Frågetyp: Flervalsfråga. n=3453.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 9.

## It-baserat mobilt arbete

11. Var utför du med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbete som inte utförs på din normala arbetsplats? *forts.*

**Ålder:** Personer mellan 16-24 år svarar bibliotek i större utsträckning än äldre\* (12 % respektive 2-4 %).

**Kön:** Kvinnor svarar hemma i större utsträckning än män\* (85 % respektive 81 %). Män svarar i större utsträckning än kvinnor hotell/hotellobbys\* (21 % respektive 11 %), kontorshotell\* (3 % respektive 1 %) och hos kund\* (30 % respektive 17 %).

**Region:** Personer i region Stockholm svarar i större utsträckning än personer i övriga regioner allmänna färdmedel\* (37 % respektive 20-26 %) och kaféer/restauranger\* (18 % respektive 6-11 %).

**Ursprung:** De som är födda utomlands svarar i större utsträckning än de födda i Sverige allmänna färdmedel\* (34 % respektive 27 %), kaféer/restauranger\* (16 % respektive 11 %), kontorshotell\* (6 % respektive 2 %) samt på bibliotek\* (7 % respektive 4 %).

**Arbetsgivare:** De som har en statlig huvudsaklig arbetsgivare svarar allmänna färdmedel i större utsträckning än övriga\* (41 % respektive 21-29 %). De som har en privat huvudsaklig arbetsgivare svarar hos kund i större utsträckning än övriga\* (28 % respektive 14-19 %).



GULLERS GRUPP  
31

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

11. Var utför du med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbete som inte utförs på din normala arbetsplats? *forts.*

**Arbete utöver:** De som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansar svarar allmänna färdmedel i större utsträckning än övriga\* (36 % respektive 27 %). De som inte har något arbete utöver sin huvudsakliga sysselsättning svarar annat i större utsträckning än övriga (12 % respektive 8 %).

**Kombinatörer:** Kombinatörer arbetar i större utsträckning än övriga arbetande på följande platser – på allmänna färdmedel\* (31 % respektive 27 %), på kaféer/restauranger\* (16 % respektive 9 %), på bibliotek\* (6 % respektive 2 %), på kontorshotell\* (4 % respektive 2 %) och i coworking spaces\* (3 % respektive 2 %).

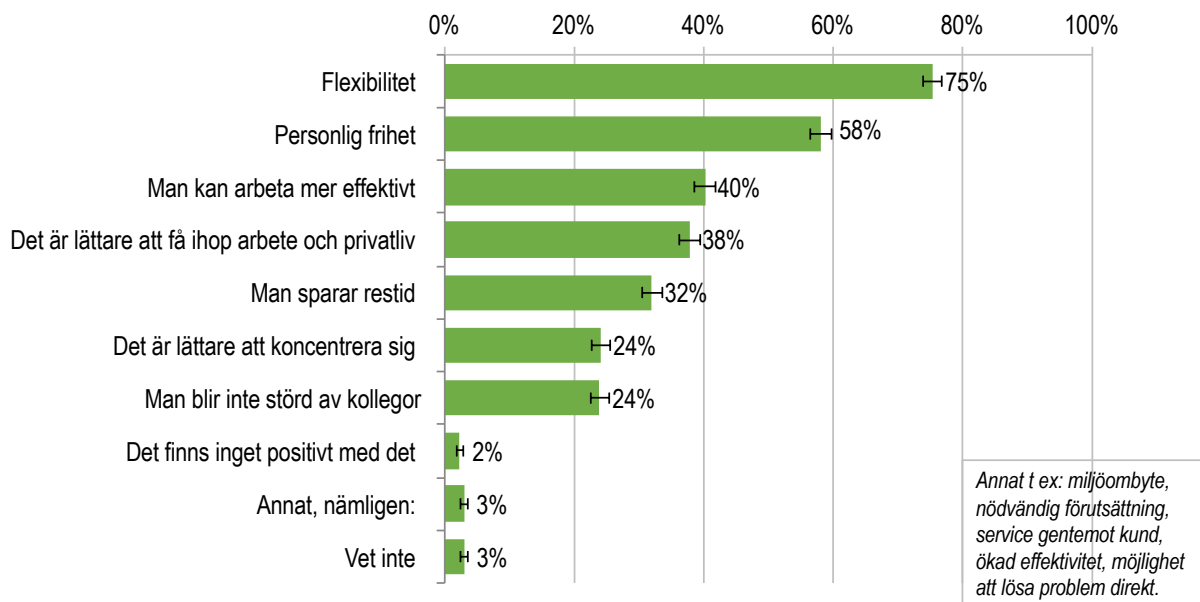


GULLERS GRUPP  
32

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

12. Vad ser du som mest positivt med att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) utföra arbete på annan plats än där du normalt utför arbete?



GULLERS GRUPP  
33

Frågetyp: Flervalsfråga. n=3453.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 9.

## It-baserat mobilt arbete

12. Vad ser du som mest positivt med att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) utföra arbete på annan plats än där du normalt utför arbete? *forts.*

**Ålder:** De som är 35-44 år gamla svarar i större utsträckning än övriga att det är lättare att få ihop arbete och privatliv (47 % respektive 24-40 %). De som är 55-64 år svarar i större utsträckning än yngre annat (5 % respektive 1-3 %).

**Kön:** Män svarar i större utsträckning än kvinnor att man sparar restid\* (34 % respektive 30 %). Kvinnor svarar i större utsträckning än män att man inte blir störd av kollegor\* (27 % respektive 22 %), man kan arbeta mer effektivt\* (43 % respektive 38 %) och att det är lättare att koncentrera sig\* (29 % respektive 21 %).

**Region:** Personer i region Stockholm svarar i större utsträckning än personer i övriga regioner att man sparar restid\* (42 % respektive 25-29 %).

**Ursprung:** De som är födda utomlands svarar i större utsträckning än de födda i Sverige att man inte blir störd av kollegor\* (30 % respektive 24 %) och att det är lättare att koncentrera sig\* (30 % respektive 24 %).

**Utbildning:** De med universitets- eller högskoleutbildning svarar annat i större utsträckning än övriga\* (3 % respektive 0-2 %).



GULLERS GRUPP  
34

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

12. Vad ser du som mest positivt med att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) utföra arbete på annan plats än där du normalt utför arbete? *forts.*

**Arbetsgivare:** De som har en privat huvudsaklig arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att det är lättare att få ihop arbete och privatliv\* (42 % respektive 28-33 %).

**Kombinatorer:** Kombinatorer svarar personlig frihet i större utsträckning än övriga arbetande\* (63 % respektive 57 %).

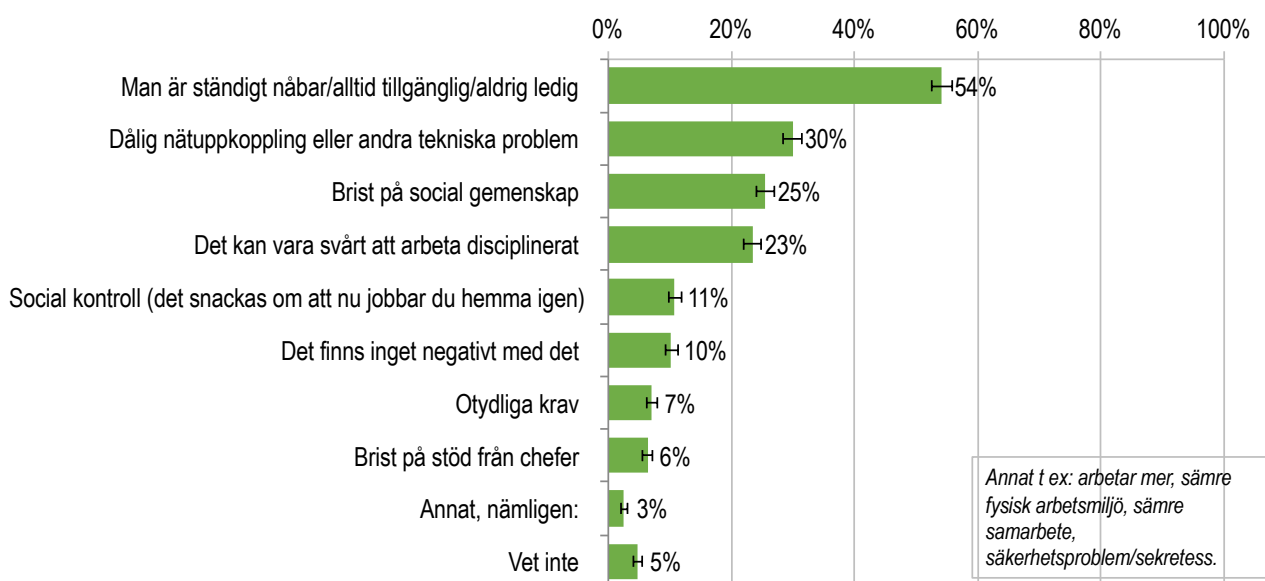


GULLERS GRUPP  
35

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

13. Vad ser du som mest negativt med att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) utföra arbete på annan plats än där du normalt utför arbete?



GULLERS GRUPP  
36

Frågetyp: Flervalsfråga. n=3453.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 9.

## It-baserat mobilt arbete

13. Vad ser du som mest negativt med att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) utföra arbete på annan plats än där du normalt utför arbete? *forts.*

**Ålder:** De som är 16-24 år gamla svarar i större utsträckning än äldre brist på stöd från chefer\* (14 % respektive 3-9 %) eller att de inte vet\* (10 % respektive 4-5 %).

**Kön:** Män svarar i större utsträckning än kvinnor att det kan vara svårt att arbeta disciplinerat\* (26 % respektive 21 %), brist på social gemenskap\* (28 % respektive 23 %) och att det inte finns något negativt med det\* (11 % respektive 9 %). Kvinnor svarar i större utsträckning än män att man ständigt är nåbar/alltid tillgänglig/aldrig ledig\* (57 % respektive 52 %) och dålig uppkoppling eller andra tekniska problem\* (32 % respektive 28 %).

**Ursprung:** De som är födda i Sverige svarar i större utsträckning än de födda utomlands att det inte finns något negativt med det\* (11 % respektive 6 %).

**Utbildning:** De med gymnasium som högsta avslutade utbildning svarar i större utsträckning än övriga brist på stöd från chefer\* (8 % respektive 3-5 %). De med universitets- eller högskoleutbildning svarar i större utsträckning än övriga att det kan vara svårt att arbeta disciplinerat\* (26 % respektive 15-20 %) och social kontroll\* (12 % respektive 5-10 %).

**Arbete utöver:** De som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansar svarar i större utsträckning än andra dålig nätuppkoppling eller andra tekniska problem\* (37 % respektive 29 %) och otydliga krav\* (11 % respektive 7 %).

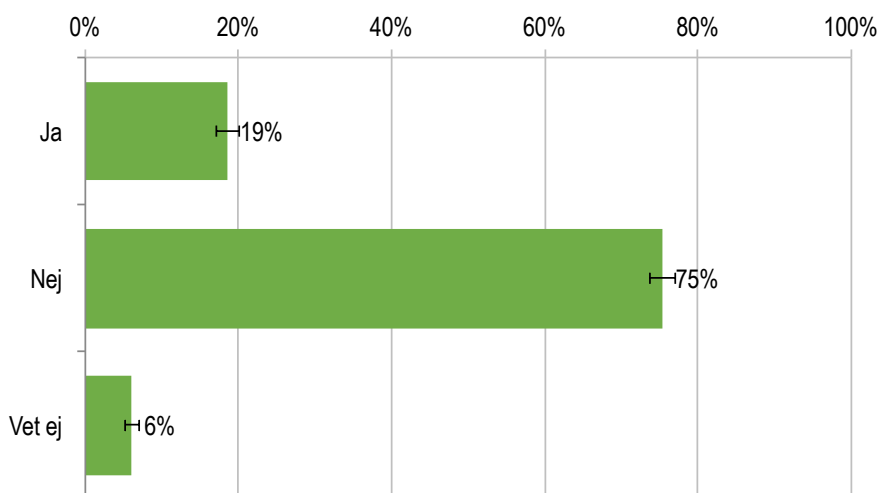


GULLERS GRUPP  
37

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

14. Har du i ditt arbete *möjlighet* att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbeta på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete?



GULLERS GRUPP  
38

Frågetyp: Envalsfråga. n=2608.  
Urval: De som svarat "Nej" i fråga 9.

## It-baserat mobilt arbete

14. Har du i ditt arbete *möjlighet* att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbeta på en annan plats än där du normalt utför ditt arbete? *forts.*

**Kön:** Män svarar vet ej i större utsträckning än kvinnor\* (8 % respektive 5 %).

**Arbetsgivare:** De som har landstinget som huvusaklig arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att de inte har möjlighet att arbeta på annan plats\* (82 % respektive 71-76 %).

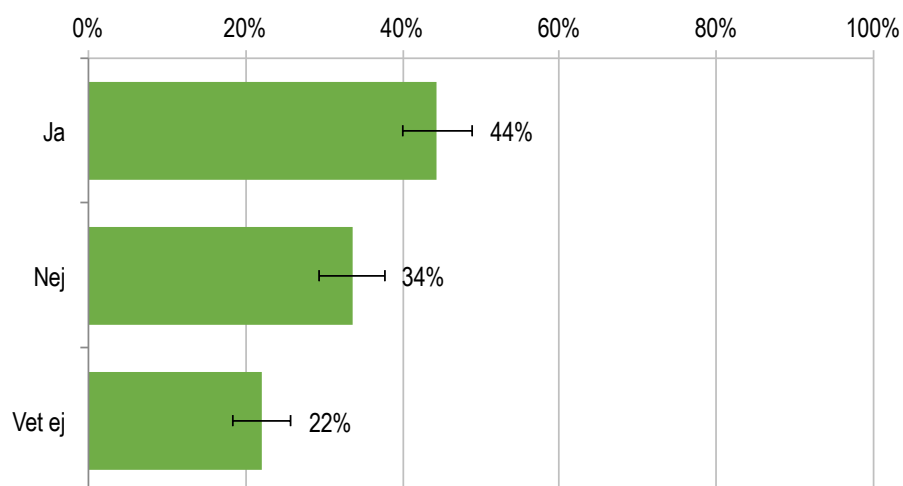


GULLERS GRUPP  
39

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

14a. Skulle du vilja utnyttja möjligheten att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbeta på någon annan plats än där du normalt utför arbete?



GULLERS GRUPP  
40

Frågetyp: Envalsfråga. n=484.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 14.

## It-baserat mobilt arbete

14a. Skulle du vilja utnyttja möjligheten att med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) arbeta på någon annan plats än där du normalt utför arbete? *forts.*

**Kön:** Kvinnor vill i större utsträckning än män utnyttja möjligheten\* (49 % respektive 39 %).



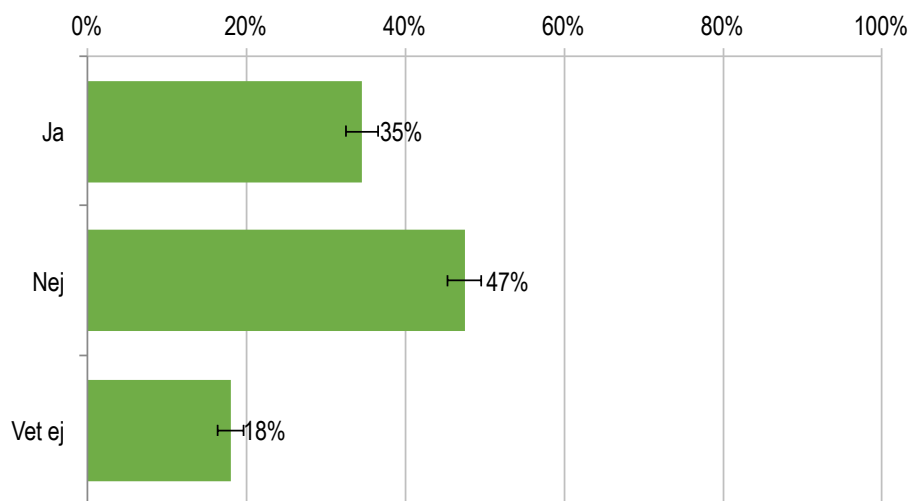
GULLERS GRUPP

41

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

## It-baserat mobilt arbete

14b. Om det vore möjligt, skulle du då med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) vilja arbeta på någon annan plats än där du normalt utför ditt arbete?



GULLERS GRUPP

42

Frågetyp: Envalsfråga. n=2124.  
Urval: De som svarat "Nej" eller "Vet ej" i fråga 14.

## It-baserat mobilt arbete

14b. Om det vore möjligt, skulle du då med hjälp av modern teknik (bärbar dator, läsplatta, smartphone etc) vilja arbeta på någon annan plats än där du normalt utför ditt arbete? *forts.*

**Ålder:** Personer mellan 55-64 år svarar i större utsträckning än yngre att de *inte* skulle vilja arbeta på annan plats om det var möjligt\* (61 % respektive 42-51 %).

**Utbildning:** Personer med universitets- eller högskoleutbildning svarar i större utsträckning än övriga att de skulle vilja arbeta på annan plats om det var möjligt\* (41 % respektive 26-32 %).



GULLERS GRUPP

43

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.



## Arbete via digitala plattformar

Arbete via digitala plattformar (andra begrepp för detta är crowd work, crowdsourcing och crowd employment; i Sverige förekommer ibland även uttrycket folkentreprenad) innebär att korta och avgränsade arbetsuppgifter eller uppdrag erbjuds via digitala plattformar på internet eller genom en app. Det finns en spännvidd i uppdragen; allt från att leta upp mejladresser till vissa personer, till att leverera varor eller utföra persontransporter till att utföra olika designuppgifter. Normalt får den som utför uppdraget betalt.

Det är alltså både fråga om uppdrag som utförs digitalt (online) och fysiska uppdrag som utförs lokalt (offline). Exempel på plattformar är Uber, Urb-it, Baghitch, Taskrunner, Offerta, Upwork, Freelancer, 99designs, Just Arrived, Servicefinder och Lego Ideas. Observera att vi inte menar arbetsförmedlings-tjänster via t.ex. Platsbanken eller Monster. Även ideellt arbete – som t.ex. att skriva texter för Wikipedia – faller utanför ramen för denna undersökning.

Frågorna i detta avsnitt visas för samtliga.



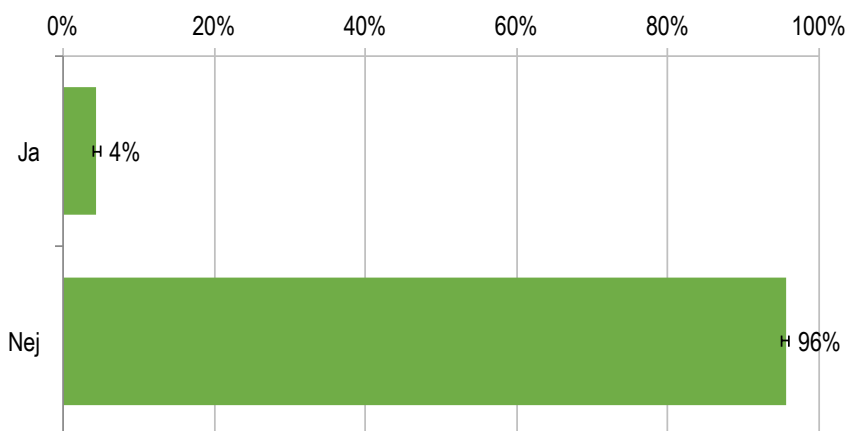
GULLERS GRUPP

44



## Uppdrag via digitala plattformar

15. Har du någon gång under det senaste året försökt att få ett uppdrag via digitala plattformar (t ex Uber, Urb-it, Taskrunner, Offerta m fl)?



GULLERS GRUPP

45

Frågetyp: Envalsfråga. n=7069.

## Uppdrag via digitala plattformar

15. Har du någon gång under det senaste året försökt att få ett uppdrag via digitala plattformar (t ex Uber, Urb-it, Taskrunner, Offerta m fl)? *forts.*

**Ålder:** Personer mellan 16-24 år svarar i större utsträckning än äldre att de har försökt få uppdrag via digitala plattformar\* (10 % respektive 2-6 %).

**Kön:** Män har försökt få denna typ av uppdrag i större utsträckning än kvinnor har\* (6 respektive 3 %).

**Region:** Personer i region Stockholm har försökt få denna typ av uppdrag i större utsträckning än de i andra regioner\* (8 % respektive 2-4 %).

**Ursprung:** De som är födda utomlands svarar i större utsträckning än de födda i Sverige att de försökt att få uppdrag via digitala plattformar\* (10 % respektive 4 %).

**Utbildning:** De som har grundskola, folkskola, realskola eller liknande som högsta avslutade utbildning svarar i större utsträckning än övriga att de *inte* försökt att få denna typ av uppdrag\* (98 % respektive 95-96 %).

**Huvudsaklig arbetsgivare:** De som har en privat huvudsaklig arbetsgivare har i större utsträckning än övriga försökt att få denna typ av uppdrag\* (6 % respektive 2-4 %).



GULLERS GRUPP

46

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

15. Har du någon gång under det senaste året försökt att få ett uppdrag via digitala plattformar (t ex Uber, Urb-it, Taskrunner, Offerta m fl)? *forts.*

**Arbete utöver:** De som inte har ett arbete utöver sin huvusakliga sysselsättning svarar i större utsträckning än andra att de *inte* har försökt att få denna typ av uppdrag\* (97 % respektive 89-91%).

**Kombinatörer:** Kombinatörer har i större utsträckning än övriga försökt att få denna typ av uppdrag\* (10 % respektive 3 %).

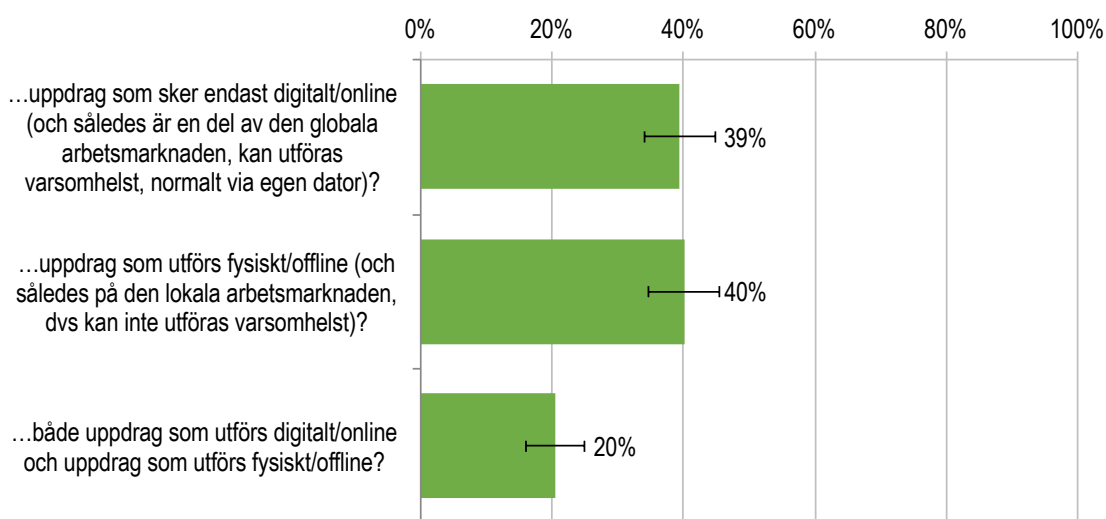


GULLERS GRUPP  
47

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

16. Har de uppdrag du försökt att få varit...



GULLERS GRUPP  
48

Frågetyp: Envalsfråga. n=316.

Urval: De som svarat "Ja" i fråga 15. Observera att efterkommande frågor har en relativt liten respondentbas och att resultaten bör ses som tendenser snarare än exakta utfall i procent.

# Uppdrag via digitala plattformar

16. Har de uppdrag du försökt att få varit... *forts.*

**Kön:** Kvinnor svarar i större utsträckning än män att de sökt både uppdrag som utförs digitalt/ online och fysiskt/offline\* (30 % respektive 16 %).

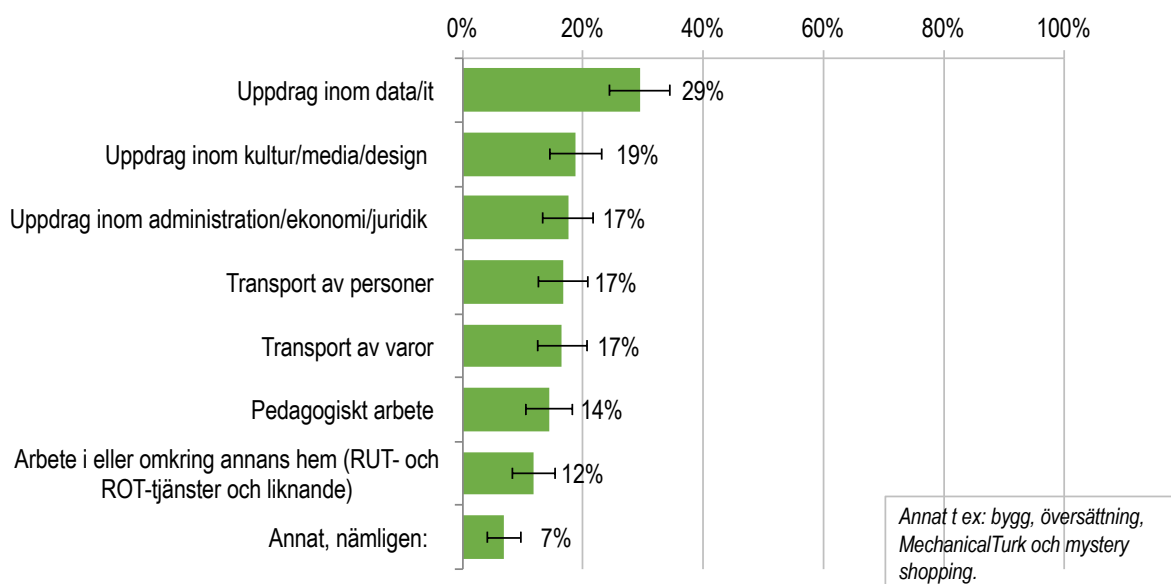


GULLERS GRUPP  
49

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

17. Vilken typ av uppdrag har du försökt att få?



GULLERS GRUPP  
50

Frågetyp: Flervalsfråga. n=316.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 15.

# Uppdrag via digitala plattformar

17. Vilken typ av uppdrag har du försökt att få? *forts.*

**Kön:** Män har i större utsträckning än kvinnor försökt att få uppdrag inom data/it\* (35 % respektive 16 %).

**Huvudsaklig sysselsättning:** Pensionärer har i större utsträckning än övriga försökt att få uppdrag inom pedagogiskt arbete\* (56 % respektive 8-15 %).

**Bransch:** Personer inom hantverksyrken har i större utsträckning än övriga försökt att få arbete i eller omkring annans hem\* (100 % respektive 0-31 %).

**Arbete utöver:** De som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är anställda har i större utsträckning försökt att få uppdrag inom pedagogiskt arbete\* (23 % respektive 9-11 %). De som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är egenföretagare/frilansar svarar i större utsträckning än övriga att de försökt att få uppdrag inom kultur/media/design\* (38 % respektive 9-22%).

**Kombinatörer:** Kombinatörer har i större utsträckning än övriga arbetande försökt att få uppdrag inom kultur/media/design\* (26 % respektive 7 %) samt pedagogiskt arbete\* (21 % respektive 7 %).

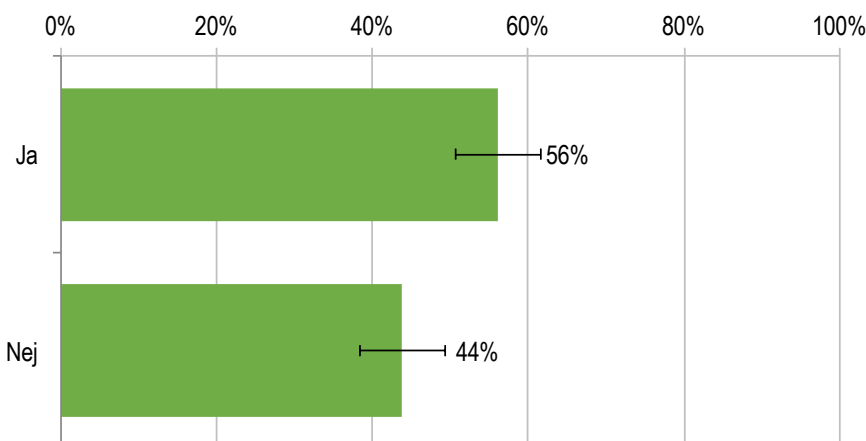


GULLERS GRUPP  
51

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

18. Har du någon gång under det senaste året utfört arbete som förmedlats via digitala plattformar?



GULLERS GRUPP  
52

Frågetyp: Envalsfråga. n=316.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 15.

# Uppdrag via digitala plattformar

18. Har du någon gång under det senaste året utfört arbete som förmedlats via digitala plattformar? *forts.*

**Kombinatörer:** Kombinatörer har i större utsträckning än övriga arbetande utfört arbete som förmedlats via digitala plattformar\* (70 % respektive 47 %).

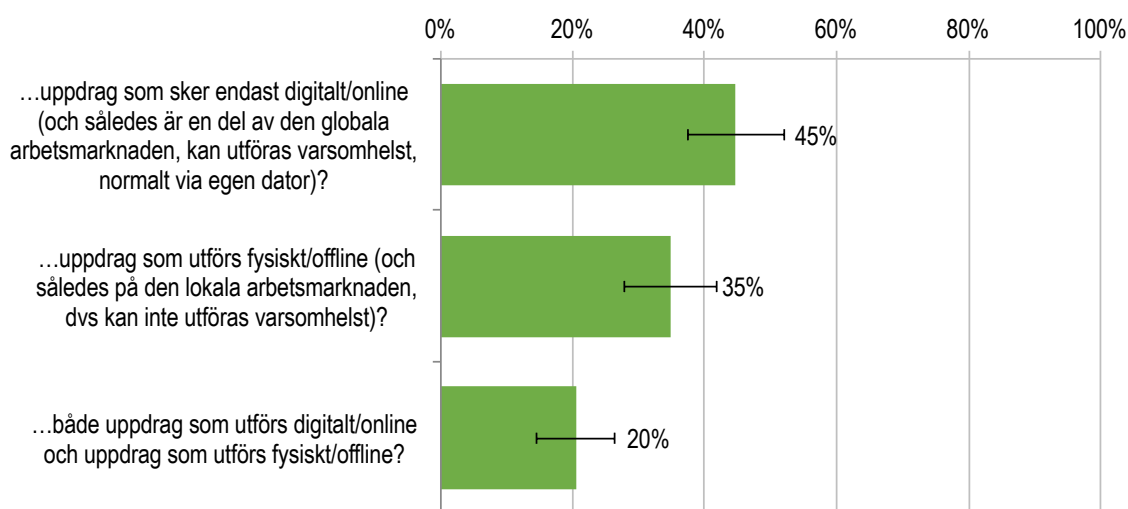


GULLERS GRUPP  
53

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

19. Har de uppdrag du utfört varit...



GULLERS GRUPP  
54

Frågetyp: Envalsfråga. n=178.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

19. Har de uppdrag du utfört varit... *forts.*

**Huvudsaklig sysselsättning:** Pensionärer svarar i större utsträckning än övriga att uppdragen varit sådana som utförs fysiskt/offline\* (100 % respektive 20-47 %).

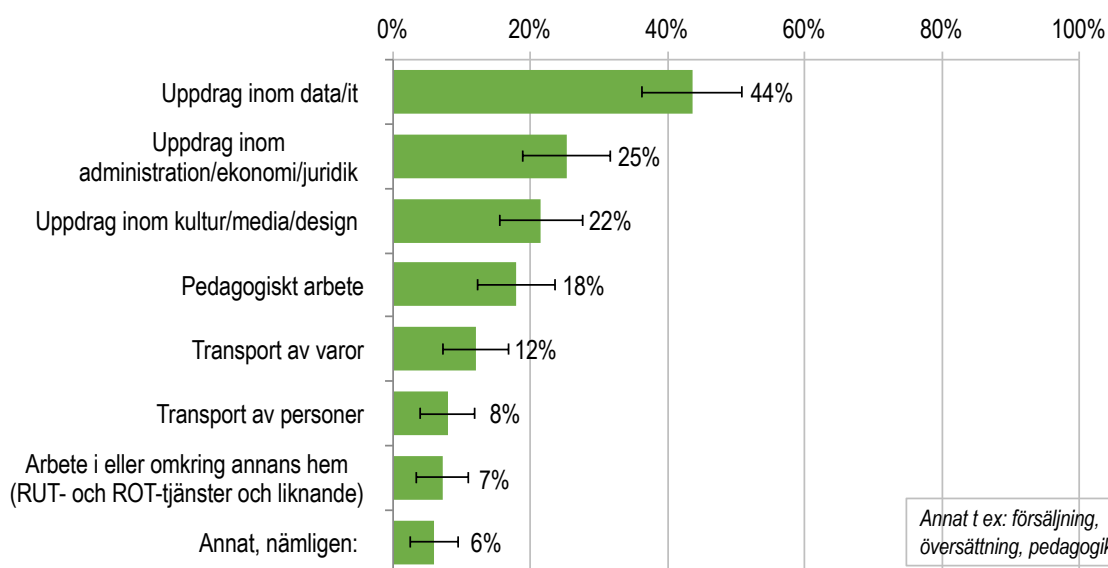


GULLERS GRUPP  
55

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

20. Vilken typ av uppdrag har du utfört?



GULLERS GRUPP  
56

Frågetyp: Flervalsfråga. n=178.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

20. Vilken typ av uppdrag har du utfört? *forts.*

**Kön:** Män har i större utsträckning än kvinnor utfört uppdrag inom data/it\* (52 % respektive 22 %).

**Huvudsaklig arbetsgivare:** De som har kommunen som huvudsaklig arbetsgivare har i större utsträckning än övriga utfört uppdrag inom pedagogiskt arbete\* (51 % respektive 0-18 %). De med privat arbetsgivare har i större utsträckning än övriga utfört uppdrag i form av arbete i eller omkring annans hem\* (7 % respektive 0 %). De med landstinget som arbetsgivare har i större utsträckning än övriga utfört uppdrag i form av transport av personer\* (78 % respektive 0-13 %).

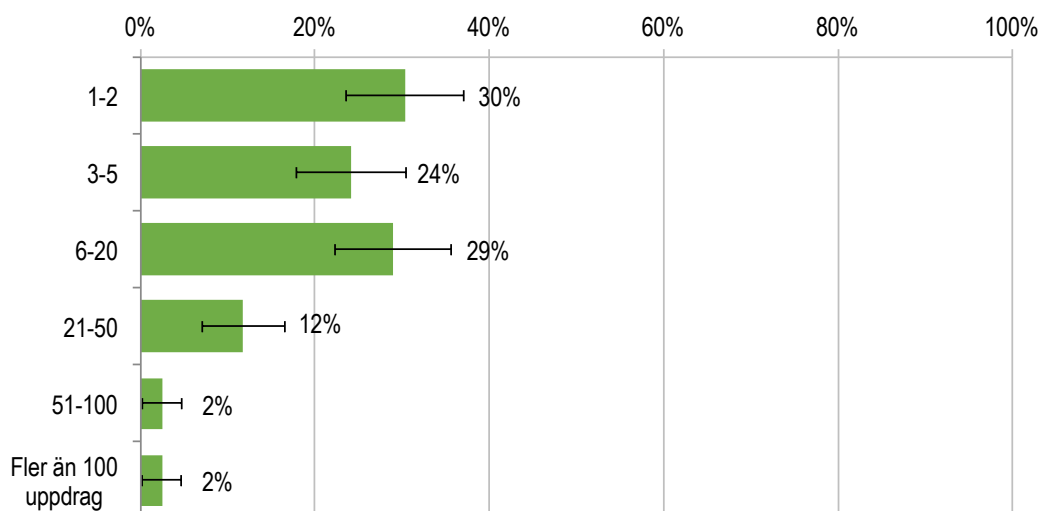


GULLERS GRUPP  
57

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

21. Hur många uppdrag som förmedlats via digitala plattformar har du haft under det senaste året?



GULLERS GRUPP  
58

Frågetyp: Envalsfråga. n=178.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

21. Hur många uppdrag som förmedlats via digitala plattformar har du haft under det senaste året? *forts.*

**Huvudsaklig arbetsgivare:** De som har en privat huvudsaklig arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att de genomfört fler än 100 uppdrag\* (4 % respektive 0 %).

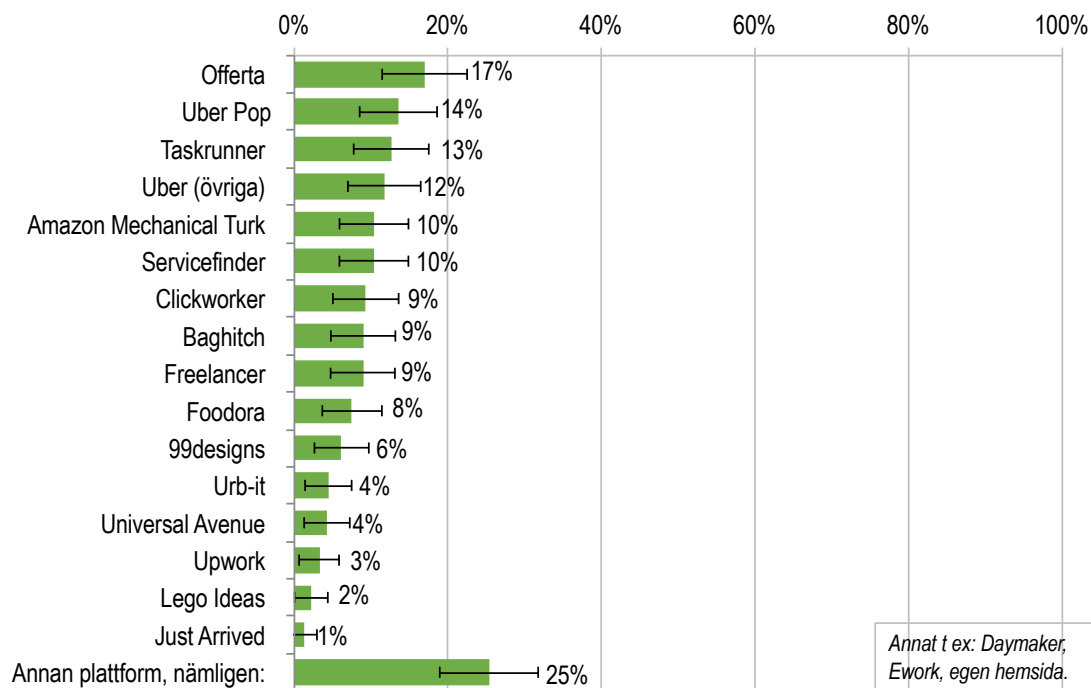


GULLERS GRUPP  
59

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

22. Via vilken/vilka digitala plattformar har du fått uppdraget/uppdragen?



GULLERS GRUPP  
60

Frågetyp: Flervalsfråga. n=177.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.



# Uppdrag via digitala plattformar

22. Via vilken/vilka digitala plattformar har du fått uppdraget/uppdragen? *forts.*

- Kön:** Män har i större utsträckning än kvinnor fått uppdrag via 99designs\* (9 % respektive 0 %).
- Ursprung:** De som är födda i Sverige har i större utsträckning än de födda utomlands fått uppdrag via Uber Pop\* (16 % respektive 0 %), Baghitch\* (10 % respektive 0 %), Urb-it\* (5 % respektive 0 %), Universal Avenue\* (5 % respektive 0 %) och Upwork\* (4 % respektive 0 %).
- Utbildning:** Personer med universitets- eller högskoleutbildning har i större utsträckning än övriga fått uppdrag via Freelancer\* (14 % respektive 0-4 %), Lego Ideas\* (4 % respektive 0 %) och Upwork\* (6 % respektive 0 %).
- Kombinatörer:** Kombinatörer har i större utsträckning än övriga arbetande fått uppdrag via Uber Pop\* (20 % respektive 3 %), Freelancer\* (15 % respektive 3 %), Clickworker\* (11 % respektive 2 %) samt Urb-it\* (6 % respektive 0 %).

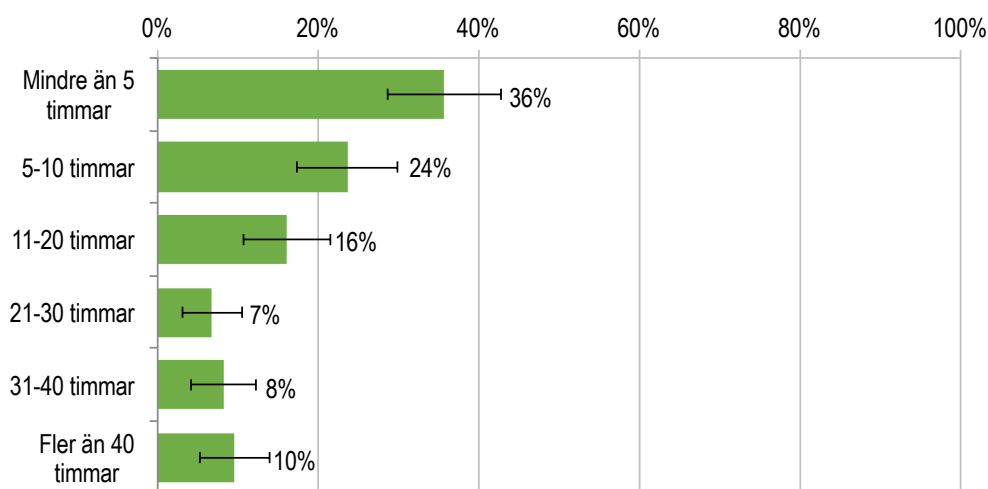


GULLERS GRUPP  
61

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

23. Hur många timmar per månad arbetar du i genomsnitt med uppdrag du fått via digitala plattformar?



**Medel:** 22 timmar  
**Median:** 8 timmar



GULLERS GRUPP  
62

Frågetyp: Fritext. n=177.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

23. Hur många timmar per månad arbetar du i genomsnitt med uppdrag du fått via digitala plattformar? *forts.*

**Kön:** Män arbetar i större utsträckning än kvinnor fler än 40 timmar i veckan med uppdrag de fått via digitala plattformar\* (12 % respektive 3 %).

**Ursprung:** Personer födda i Sverige arbetar i större utsträckning än utlandsfödda 21-30 timmar i veckan med uppdrag de fått via digitala plattformar\* (8 % respektive 0 %).

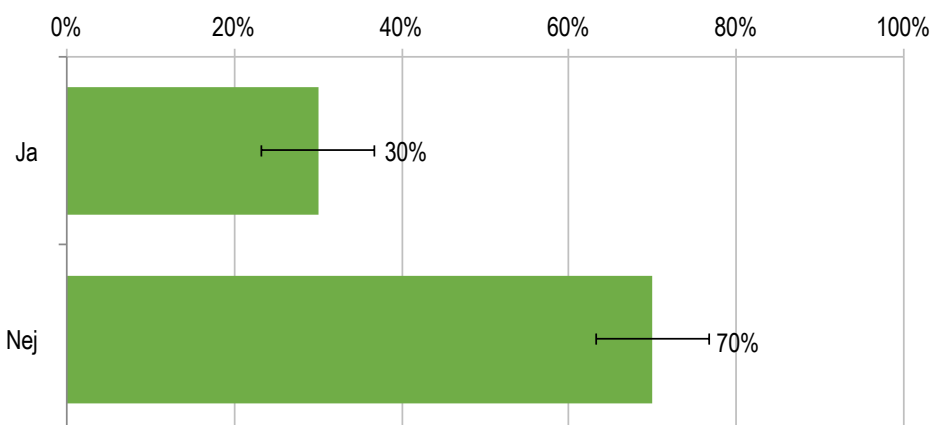


GULLERS GRUPP  
63

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader utifrån givna timintervall presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

24. Får du studiebidrag, studielån, a-kassa, eller annan ersättning?



GULLERS GRUPP  
64

Frågetyp: Envalsfråga. n=177.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

24. Får du studiebidrag, studielån, a-kassa, eller annan ersättning? *forts.*

- Ålder:** Personer mellan 16-24 år svarar i större utsträckning än äldre att de får studiebidrag, studielån, a-kassa eller annan ersättning\* (47 % respektive 6-25 %).
- Utbildning:** De som har grundskola, folkskola, realskola eller liknande som högsta avslutade utbildning, får i större utsträckning än övriga får studiebidrag, studielån, a-kassa eller annan ersättning\* (76 % respektive 17-41 %).
- Arbete utöver:** De som utöver sin huvudsakliga sysselsättning är anställda får i större utsträckning än övriga studiebidrag, studielån, a-kassa eller annan ersättning\* (47 % respektive 16-19 %).
- Kombinatorer:** Kombinatorer får i större utsträckning än övriga arbetande studiebidrag, studielån, a-kassa eller annan ersättning\* (24 % respektive 1 %).

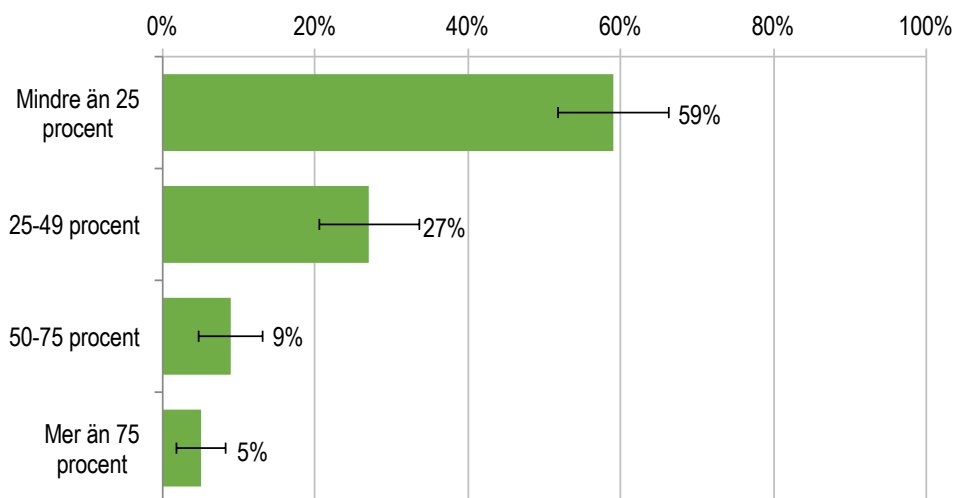


GULLERS GRUPP  
65

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

25. Hur stor del av dina inkomster kommer från arbete via digitala plattformar?



GULLERS GRUPP  
66

Frågetyp: Envalsfråga. n=177.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

25. Hur stor del av dina inkomster kommer från arbete via digitala plattformar? *forts.*

**Ursprung:** Personer födda i Sverige svarar i större utsträckning än de som är födda utomlands att 50-75 procent av inkomsterna kommer från arbete via digitala plattformar\* (10 % respektive 0 %).

**Huvudsaklig sysselsättning:** De som studerar som huvudsaklig sysselsättning svarar i större utsträckning än övriga att 25-49 procent av inkomsterna kommer från arbete via digitala plattformar\* (49 % respektive 0-26 %).

**Arbetsgivare:** De som har en privat huvudsaklig arbetsgivare svarar i större utsträckning än övriga att mer än 75 procent av inkomsterna kommer ifrån arbete via digitala plattformar\* (6 % respektive 0 %).

**Bidrag och ersättning:** Om frågan delas upp på de som får studiebidrag, studielån, a-kassa eller annan ersättning, och de som inte får det (fråga 24), så ser vi att de som *inte* är bidragstagare i större utsträckning svarar att inkomsten utgör mindre än 25 procent (67 % respektive 41 %), medan det är fler bidragstagare som svarar att det utgör 25-49 procent (50 % respektive 17 %).

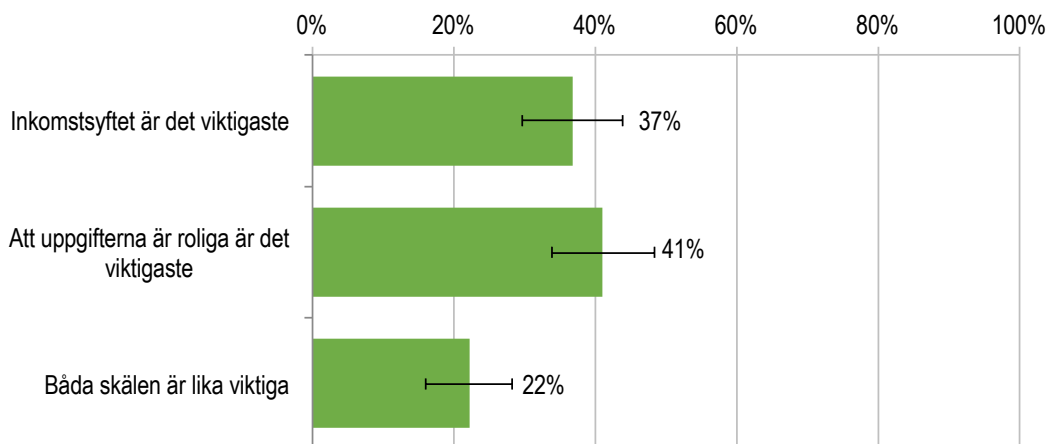


GULLERS GRUPP  
67

Skillnader mellan grupper. Enbart signifikanta skillnader presenteras. Samtliga skillnader förutom extravariabeln om bidrag och ersättning, presenteras i bilaga 1.

# Uppdrag via digitala plattformar

26. Nu kommer en fråga som handlar om varför du har valt att arbeta via digitala plattformar. Välj det alternativ som stämmer bäst för dig.



GULLERS GRUPP  
68

Frågetyp: Envalsfråga. n=177.  
Urval: De som svarat "Ja" i fråga 18.

# Uppdrag via digitala plattformar

26. Nu kommer en fråga som handlar om varför du har valt att arbeta via digitala plattformar. Välj det alternativ som stämmer bäst för dig. *forts.*

**Ursprung:** Personer födda i Sverige svarar i större utsträckning än de som är födda utomlands att båda skälen är lika viktiga\* (25 % respektive 7 %).

**Huvudsaklig sysselsättning:** Pensionärer svarar i större utsträckning än övriga att det viktigaste är att uppgifterna är roliga\* (100 % respektive 27-41 %).

**Arbete utöver:** De som har ett arbete utöver sin huvudsakliga sysselsättning svarar i större utsträckning än de som inte har det, att det viktigaste är att uppgifterna är roliga\* (48-53 % respektive 27 %).

**Kombinatörer:** Kombinatörer svarar i större utsträckning än övriga arbetande att det viktigaste är att uppgifterna är roliga\* (49 % respektive 28 %).





# Statens offentliga utredningar 2017

---

## Kronologisk förteckning

---

1. För Sveriges landsbygder  
– en sammanhållen politik för  
arbete, hållbar tillväxt och välfärd. N.
2. Kraftsamling för framtidens energi. M.
3. Karens för statsråd och statssekreterare.  
Fi.
4. För en god och jämlik hälsa.  
En utveckling av det  
folkhälsopolitiska ramverket. S.
5. Svensk social trygghet i en  
globaliserad värld. Del 1 och 2. S.
6. Se barnet! Ju.
7. Straffprocessens ramar och  
domstolens beslutsunderlag  
i brottmål – en bättre hantering av  
stora mål. Ju.
8. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2017.  
Kärnavfallet – en fråga i ständigt  
förändring. M.
9. Det handlar om oss.  
– unga som varken arbetar eller studerar. U.
10. Ny ordning för att främja god sed  
och hantera oredlighet i forskning. U.
11. Vägs katt. Volym 1 och 2. Fi.
12. Att ta emot människor på flykt.  
Sverige hösten 2015. Ju.
13. Finansiering av infrastruktur med  
privat kapital? Fi.
14. Migrationsärenden  
vid utlandsmyndigheterna. Ju.
15. Kvalitet och säkerhet  
på apoteksmarknaden. S.
16. Sverige i Afghanistan 2002–2014. UD.
17. Om oskuldspresumtionen och rätten att  
närvara vid rättegången. Genomförande  
av EU:s oskuldspresumtionsdirektiv. Ju.
18. En nationell strategi för validering. U.
19. Uppdrag: Samverkan. Steg på vägen  
mot fördjupad lokal samverkan  
för unga arbetslösa. A.
20. Tillträde för nybörjare – ett öppnare  
och enklare system för tillträde till  
högskoleutbildning. U.
21. Läs mig! Nationell kvalitetsplan för  
vård och omsorg om äldre personer.  
Del 1 och 2. S.
22. Från värdekedja till värdecykel – så får  
Sverige en mer cirkulär ekonomi. M.
23. digitalforvaltning.nu. Fi.
24. Ett arbetsliv i förändring – hur  
påverkas ansvaret för arbetsmiljön? A.

# Statens offentliga utredningar 2017

---

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

- Uppdrag: Samverkan. Steg på vägen mot fördjupad lokal samverkan för unga arbetslösa. [19]
- Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? [24]

### Finansdepartementet

- Karens för statsråd och statssekreterare. [3]
- Vägs katt. Volym 1 och 2. [11]
- Finansiering av infrastruktur med privat kapital? [13]
- digitalforvaltning.nu. [23]

### Justitiedepartementet

- Se barnet! [6]
- Straffprocessens ramar och domstolens beslutsunderlag i brottmål – en bättre hantering av stora mål. [7]
- Att ta emot människor på flykt. Sverige hösten 2015. [12]
- Migrationsärenden vid utlandsmyndigheterna. [14]
- Om oskuldspresumtionen och rätten att närvara vid rättegången. Genomförande av EU:s oskuldspresumtionsdirektiv. [17]

### Miljö- och energidepartementet

- Kraftsamling för framtidens energi. [2]
- Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2017. Kärnavfallet – en fråga i ständig förändring. [8]
- Från värdekedja till värdecykel – så får Sverige en mer cirkulär ekonomi. [22]

### Näringsdepartementet

- För Sveriges landsbygder – en sammanhållen politik för arbete, hållbar tillväxt och välfärd. [1]

### Socialdepartementet

- För en god och jämlik hälsa. En utveckling av det folkhälsopolitiska ramverket. [4]
- Svensk social trygghet i en globaliserad värld. Del 1 och 2. [5]
- Kvalitet och säkerhet på apoteksmarknaden. [15]
- Läs mig! Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer. Del 1 och 2. [21]

### Utbildningsdepartementet

- Det handlar om oss. – unga som varken arbetar eller studerar. [9]
- Ny ordning för att främja god sed och hantera oredlighet i forskning. [10]
- En nationell strategi för validering [18]
- Tillträde för nybörjare – ett öppnare och enklare system för tillträde till högskoleutbildning. [20]

### Utrikesdepartementet

- Sverige i Afghanistan 2002–2014. [16]