

Från policy till praxis: Säkerhet och hälsa i mikro- och småföretag i EU

Europeiska riskcentrumet

Nationell rapport: Sverige

Författare:

Ann-Beth Antonsson, Sanny Shamoun och Cecilia Österman, Svenska Miljöinstitutet (IVL).

Rapporten har beställts av Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha). Innehållet, inklusive eventuella uppfattningar och/eller slutsatser som uttrycks, är enbart författarnas egna och återspeglar inte nödvändigtvis EU-Oshas uppfattningar.

Projektledning: Malgorzata Milczarek och Marine Cavet, EU-Osha.

Europa direkt är en tjänst som hjälper dig att få svar
på dina frågor om Europeiska unionen

Avgiftsfritt telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Vissa mobiltelefonoperatörer tillåter inte 00 800-nummer, eller avgiftsbelägger dem.

Mer information om Europeiska unionen hittar du på internet (<http://europa.eu>).

Detta är en översättning av ett engelskt originaldokument

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2018

Återgivning är tillåten med angivande av källan.

Innehållsförteckning

1	Beskrivning av den nationella kontexten	4
1.1	Mikro- och småföretagens ekonomiska profiler.....	4
1.2	Myndigheternas, arbetsmarknadens parter, försäkringsbolagens och andra aktörers roller	6
1.3	Nationell politik för mikro- och småföretag som påverkar arbetsmiljö.....	7
1.4	Tillgänglig expertis för mikro- och småföretag avseende arbetsmiljöfrågor	8
2	Datainsamlingens utformning	9
3	Resultat.....	10
3.1	Mellanhänders roll och funktion i arbetsmiljöförbättringar på mikro- och småföretag.....	10
3.2	Hinder och resurser för en förbättrad arbetsmiljö i mikro- och småföretag	13
3.3	Vad fungerar för vem och varför?	22
4	Slutsats	24
5	Referenser	25
6	Bilaga.....	26

Förteckning över diagram och tabeller

Figure 1	Share of employees by establishment size in Sweden, 2013.....	5
Tabell 1	Fördelning av företag efter storlek i Sverige, 2015	4
Tabell 2	Antal svenska företag per sektor (1-bokstavs nivå, Nace) och fördelning av mikro- och småföretag per storlek, 2015	5
Tabell 3	Rapporterade arbetsolyckor med frånvaro från arbetet (inkl. dödsfall) och arbetsrelaterade sjukdomar 2015 bland anställda utifrån arbetsplatsens storlek	26

1 Beskrivning av den nationella kontexten

Mikro- och småföretag utgör en betydande andel av svenska företag och anställer omkring 46 procent av arbetskraften i den privata sektorn. Mikro- och småföretag påverkas av nästan all arbetsmiljölågstiftning, med ett par undantag avseende dokumentation av arbetsmiljöarbetet för företag med färre än tio anställda. I lagen om systematiskt arbetsmiljöarbete (*Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2001:1*) görs tre undantag. Företag med färre än tio anställda måste uppfylla kraven, men de måste inte ha skriftlig dokumentation på samma sätt som krävs för större företag i 5 § (skriftlig arbetsmiljöpolicy), 6 § (skriftlig dokumentation om fördelning av arbetsmiljöuppgifter) och 11 § (dokumenterad årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet). Kraven på arbetsmiljöns kvalitet, exempelvis avseende säkerhet, buller och exponering för kemikalier, är desamma för mikro- och småföretag och stora företag.

1.1 Mikro- och småföretagens ekonomiska profiler

Som visas i tabell 1 är 99,4 procent av svenska företag små- och mikroföretag med färre än 50 anställda.

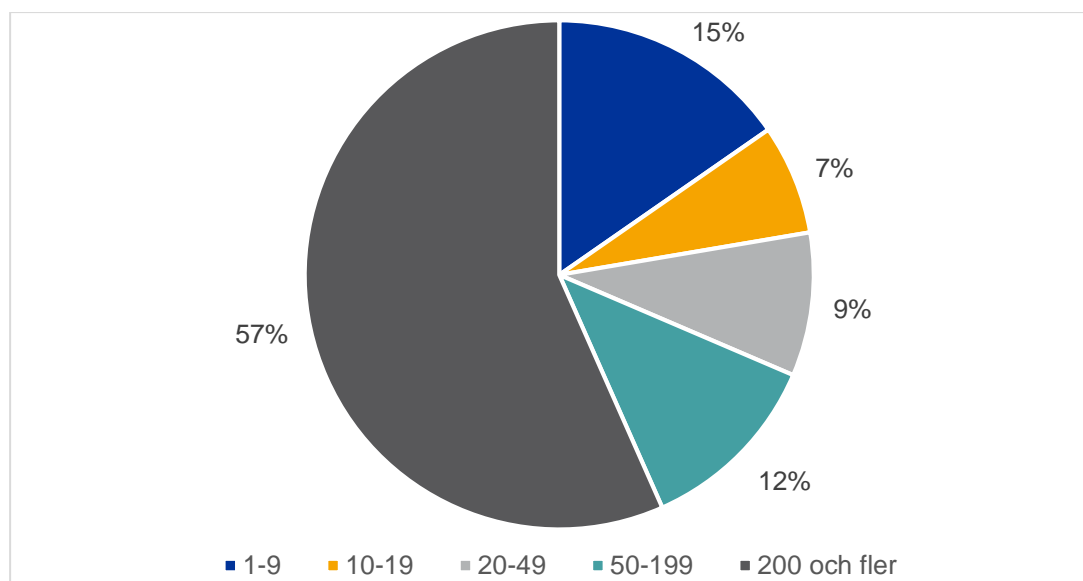
Tabell 1 Fördelning av företag efter storlek i Sverige, 2015

Typ	Storlek (antal anställda)	Procent	Antal
Enmansföretag	0	73,81 %	803 327
Mikroföretag	1–9	22,62 %	246 132
Småföretag	10–49	3,00 %	32 641
Medelstora företag	50–249	0,48 %	5 217
Stora företag	> 250	0,09 %	993
Totalt		100%	1 088 310

Källa: SCB, 2016.

Antalet småföretag i den privata sektorn har ökat under det senaste årtiondet (SCB, u.å.) till följd av att större företag har ändrat sin strategi och lägger ut delar av produktionen och tjänsterna på entreprenad. Denna utkontraktering, med ett flertal nätverk av leveranskedjor bestående av åtskilliga mikro- och småföretag, håller på att förändra företagsstrukturen.

Mikro- och småföretagen är stora arbetsgivare. Som framgår av diagram 1 sysselsatte stora företag med minst 200 anställda 57 procent av arbetstagarna i den privata sektorn i Sverige år 2013. 31 procent av arbetstagarna var anställda i ett företag med färre än 50 anställda. Under de senaste 15 åren har andelen anställda i mikro- och småföretag ökat (SCB, u.å.).

Diagram 1 Andel anställda efter företagets storlek i Sverige, 2013

Källa: SCB, u.å.

I tabell 2 anges antalet företag i olika sektorer (enligt den statistiska näringsgrensindelningen i Europeiska gemenskapen (Nace), 1-bokstavs nivå) och fördelningen i olika storleksklasser. De flesta mikro- och småföretag finns i jordbrukssektorn, som även omfattar fiske och skogsbruk. Denna sektor har dock få anställda. Sektorn juridik, ekonomi, vetenskap och teknik är en av de med flest mikro- och småföretag och omfattar olika slags professionella tjänster, exempelvis advokatbyråer, arkitekter, revisorer samt tekniska och vetenskapliga tjänster, och består huvudsakligen av tjänstemän, varav de flesta har en högre utbildningsnivå (universitet) än arbetarna.

Tabell 2 Antal svenska företag per sektor (1-bokstavs nivå, Nace) och fördelning av mikro- och småföretag per storlek, 2015

Sektor	Antal företag	% av företagen med			
		0 anställda (egenföretagare)	1–9 anställda	10–19 anställda	20–49 anställda
Jordbruk, skogsbruk och fiske	250 058	95,37	4,39	0,18	0,05
Juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	175 785	69,91	27,89	1,19	0,68
Handel; serviceverkstäder för motorfordon och motorcyklar	126 909	59,36	34,23	3,59	1,83
Byggindustri	98 731	56,85	37,52	3,42	1,69
Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	86 980	83,24	15,71	0,53	0,32
Kultur, nöje och fritid	65 799	83,97	14,49	0,88	0,43
Andra serviceföretag	67 541	77,93	19,64	1,29	0,77
Informations- och kommunikationsföretag	58 145	69,16	27,08	1,74	1,23

Sektor	Antal företag	% av företagen med			
		0 anställda (egenföretagare)	1–9 anställda	10–19 anställda	20–49 anställda
Tillverkningsindustri	51 745	58,72	29,37	5,29	3,83
Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	37 662	63,69	29,53	3,26	2,12
Vård och omsorg, socialtjänst	36 054	65,90	27,82	2,36	1,76
Hotell och restauranger	31 386	38,93	50,21	6,90	3,06
Transport- och magasineringsföretag	28 979	46,46	43,82	5,17	2,91
Utbildningsväsendet	27 167	74,92	18,25	3,00	2,33
Kreditinstitut och försäkringsbolag m.m.	19 822	77,25	19,61	1,24	0,91
El-, gas- och värmeverk	4 225	87,46	7,46	1,18	1,89
Vattenverk; reningsverk o.d., avfallsanläggningar	1 497	53,31	29,99	6,95	4,88
Gruvor och mineralutvinningsindustri	726	62,67	28,93	4,41	2,34

Källa: SCB, u.å.

Statistiken för rapporterade arbetsolyckor per företagsstorlek presenteras i tabell 3 (se bilagan). Dock är denna statistik troligen snedvriden, eftersom det är välkänt att mikro- och småföretag inte rapporterar alla arbetsskador (EU-Osha, 2016). Två svenska studier bekräftar detta. Inom jord- och skogsbruk visar en studie från 2006 att bara kring 10 procent av arbetsskadorna rapporteras (Pinzke och Lundqvist, 2006) och i en studie från 1987 rapporterades kring 50 procent av olyckorna (Hansson, 1989).

1.2 Myndigheternas, arbetsmarknadens parter, försäkringsbolagens och andra aktörers roller

Den svenska arbetsmarknaden präglas av att arbetsmarknadens parter spelar en stor och viktig roll. Kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, huvudsakligen på sektornivå, fastställer anställningsvillkoren samt lönerna. Dessutom förekommer betydande lokala förhandlingar i företagen som leder till lokala anpassningar av det ramverk som kollektivavtalen tillhandahåller.

Det finns betydande nationell lagstiftning om arbetsmiljön, som också genomför EU-direktiven om arbetsmiljö. Utöver lagstiftningen kan arbetsmarknadens parter komma överens om kompletterande initiativ som stöder genomförandet av arbetsmiljölagstiftningen och uppfyller behoven hos medlemmarna i arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna.

Arbetsmarknadsdepartementet beslutar om nationella arbetsmiljöstrategier. De huvudsakliga kraven på arbetsmiljön beskrivs i arbetsmiljölagen och regleras ytterligare i arbetsmiljöförordningen (AMF) som utfärdades av regeringen 1977.

Arbetsmiljöverket (AV) är den administrativa myndighet som ansvarar för frågor som rör arbetsmiljö och arbetstider. Arbetsmiljöverket har befogenhet att utfärda och verkställa sekundärreglering (föreskrifter) som i mer detalj beskriver de arbetsmiljökrav som ska efterlevas. Bland föreskrifterna finns allmänna föreskrifter som är avsedda för alla arbetsplatser oberoende av sektor, storlek eller arbetsgivare samt

detaljerade föreskrifter för vissa branscher, yrken, verktyg samt kemiska och biologiska agenser. Det finns ungefär 80 sådana detaljerade föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket (i december 2016). Dock pågår det ett arbete med att minska antalet detaljerade föreskrifter samt bestämmelserna i dem.

Arbetsmiljöverkets regionalt organiserade inspektionsavdelning utövar tillsyn över genomförandet av arbetsmiljöföreskrifter på företags- och organisationsnivå för att säkerställa att arbetsmiljön uppfyller kraven i arbetsmiljölagstiftningen. Under 2015 genomförde ungefär 200 inspektörer omkring 21 000 inspektioner och andra typer av möten på arbetsplatser, även om antalet inspektörer har minskat avsevärt det senaste årtiondet på grund av budgetåtgärder. Dock har antalet inspektörer ökat och var i januari 2017 ungefär 250. Antalet inspektioner har minskat och under 2013 genomfördes omkring 31 000 (AV, 2015). Under inspektionerna kontrolleras att arbetsgivaren har en effektiv organisation för systematiskt arbetsmiljöarbete (i enlighet med en av de viktigaste allmänna föreskrifterna för alla arbetsplatser, AFS 2001:1). Arbetsmiljön granskas ur ett helhetsperspektiv och bör ta hänsyn till fysiska, psykiska och sociala risker. Dessutom kan särskilda inspektionsinsatser inrikta sig på en specifik risk, till exempel en särskild typ av maskin, arbete eller sektor.

Det finns ett antal andra statliga organ som kan påverka olika arbetslivsaspekter. Socialdepartementet ansvarar till exempel för lagstiftningen om social trygghet, sjukintyg, bedömning av arbetsförmågan, arbetsskadeförsäkring och pensioner. Kemikalieinspektionen ansvarar för föreskrifter som rör kemiska produkter, till exempel import, märkning och säkerhetsdatablad.

Arbetsmarknadens parter (arbetsgivarorganisationer och fackföreningar) har företrädare som arbetar med arbetsmiljö på central nivå. Vissa av de större organisationerna har flera företrädare som arbetar heltid med dessa frågor. En av deras uppgifter är att stötta medlemmarna i arbetsmiljöfrågor, och i synnerhet arbetsgivarorganisationerna tillhandahåller stöd till de medlemmar som vänder sig till dem angående arbetsmiljö och erbjuder också kurser om arbetsmiljö till sina medlemsföretag. En viktig del i stödet till medlemsföretagen är att hjälpa till att tolka vad lagen och Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöföreskrifter kräver och ge medlemmarna råd om hur de ska hantera olika slags problem. En annan viktig uppgift är att företräda medlemsföretagen i förhållande till nationella myndigheter och EU, till exempel i diskussioner om ny lagstiftning.

Arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna organiseras enligt sektor, och de flesta av dessa sektorsorganisationer (både bland arbetsgivare och bland fackföreningar) har ett väletablerat samarbete när det gäller arbetsmiljöfrågor i sektorn. I många sektorer finns det kommittéer med företrädare för arbetsmarknadens parter som sammanträder flera gånger om året för att samarbeta om initiativ till stöd för utvecklingen av en bra och säker arbetsmiljö.

Myndigheten och arbetsmarknadens parter kan ses som kompletterande aktörer, där myndigheten bestämmer vilka krav som ska gälla och gör inspektioner för att kontrollera att arbetsplatserna följer kraven i föreskrifterna. Dock ger de inte mycket stöd kring hur identifierade problem ska lösas. Det stöd som ges gäller huvudsakligen vad som krävs enligt föreskrifterna och vägledning om hur de ska tolkas. Stöd kring hur problem ska lösas tillhandahålls i stället av andra aktörer såsom företagshälsorna, arbetsmarknadens parter och deras arbetsmiljöexperter samt fackföreningarnas regionala skyddsombud.

Arbetsmarknadens parter samarbetar också för att finansiera arbetsmiljöforskning genom AFA Försäkring, som är ett försäkringsbolag som ansvarar för arbetsskadeförsäkringar inom den privata sektorn, kommunerna och landstingen. AFA tillhandahåller också ekonomiskt stöd till Prevent, en ideell organisation som upprättats av arbetsmarknadens parter i den privata sektorn. Prevent tar fram olika slags arbetsmiljömaterial och -kurser på ägarnas begäran.

1.3 Nationell politik för mikro- och småföretag som påverkar arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (AML) från 1977 är en ramlag som ger allmänna riktlinjer och fastställer mål för att få en bra arbetsmiljö. Lagen gäller för alla områden av yrkeslivet, även studenter och egenföretagare. En central föreskrift i AML är att arbetssituationen och arbetsmiljön måste vara anpassade till de anställda och deras fysiska och psykiska förutsättningar (2 kap. AML). Ansvar för arbetsmiljön delegeras som

en övergripande förebyggande skyldighet till arbetsgivarna, men även till dem som tillverkar, importerar och marknadsför utrustning och verktyg samt till arkitekter och designer som medverkar i utformningen och anläggningen av arbetsplatser.

Politik och lagstiftning som rör arbetsmiljö är inriktade på samarbete och samförstånd, och kapitel 6 i AML handlar om samverkan inom det lokala arbetsmiljöarbetet på företagsnivå. I AML anges särskilt att företag med minst fem anställda ska ha ett skyddsombud och att företag med minst femtio anställda ska ha en skyddskommitté.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) (AFS 2001:1) är centrala föreskrifter som upprätthålls av Arbetsmiljöverket. I föreskrifterna preciseras arbetsgivarens ansvar och reglerna om arbetsmiljöarbete när det gäller rutiner, kunskap och riskbedömning av arbetsmiljön. I SAM-föreskrifterna införlivas delar av EG-ramdirektivet om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG).

Arbetsmiljöverkets lagstiftning och föreskrifter om arbetsmiljö är allmänna och ska följas av alla företag, oavsett storlek. Dock finns det några undantag. För mikro- och småföretag med färre än tio anställda finns ett par undantag från SAM-föreskrifterna när det gäller kravet på skriftlig dokumentation. Riskbedömningar, handlingsplaner och instruktioner för farligt arbete måste dokumenteras, men policydokument, rutiner och den årliga revisionen behöver inte dokumenteras skriftligen.

1.4 Tillgänglig expertis för mikro- och småföretag avseende arbetsmiljöfrågor

Enligt statistik från Arbetsmiljöverket (Weiner och Hultin, 2006) var 60 procent av mikro- och småföretagen anslutna till en företagshälsa år 2006. Därigenom har de tillgång till arbetsmiljörelaterade tjänster såsom hälso- och sjukvårdstjänster, rehabilitering med fokus på vad som kan göras på arbetsplatsnivå, till exempel anpassa arbetet och arbetsplatsen, och förebyggande tjänster. Företagshälsorna tillhandahåller också hälso- och sjukvårdstjänster såsom obligatoriska hälsokontroller avseende farlig exponering på arbetsplatsen, till exempel exponering för asbest, höga koncentrationer av kvarts och bly, vibrationer samt buller. Företagshälsorna är dock marknadsstyrda och mikro- och småföretagen bestämmer själva vilka tjänster de vill köpa in. Det har visat sig att mikro- och småföretag främst använder tjänster såsom allmänna hälsokontroller, som har liten relevans för och påverkan på arbetsplatsen och arbetsmiljöförhållandena. De förebyggande tjänsterna används i mycket lägre utsträckning än de mer reaktiva tjänsterna, till exempel rehabilitering och hälsofrämjande tjänster med fokus på individerna snarare än arbetsplatsen. De allmänna hälsokontrollerna, som vanligen har liten påverkan på arbetsmiljöförhållandena, är den mest köpta tjänsten (Schmidt et al., 2016).

Mikro- och småföretag som har minst en anställd som är medlem i en fackförening kan få besök av regionala skyddsombud. Kroppsarbetarförbundens regionala skyddsombud besöker mikro- och småföretag med ett par års intervall. Under 2015 gjorde de regionala skyddsombuden ca 56 000 besök hos mikro- och småföretag (AV, 2016a). En del mikro- och småföretag använder de regionala skyddsombuden som rådgivare och ber dem om råd om arbetsmiljön. De regionala skyddsombuden har högst täckning bland de aktörer som tillhandahåller något slags personligt arbetsmiljöstöd till mikro- och småföretag i Sverige (Frick, 2009; Frick och Walters, 1998).

Arbetsmiljöverket inspekterar mikro- och småföretag, men tenderar att fokusera på högrisksektorer eller sektorer som har valts ut i en kampanj. I genomsnitt inspekteras mikro- och småföretag troligen en gång per 20 år, men mikro- och småföretag i vissa sektorer inspekteras knappast alls medan mikro- och småföretag i högrisksektorer kan inspekteras med ett par års intervall. Även om Arbetsmiljöverket huvudsakligen ansvarar för att inspektera arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet kan verket även hänvisa mikro- och småföretagen till källor för stöd och hjälp i syfte att hjälpa mikro- och småföretagen att lösa problem som identifieras under inspektionerna. Det ger dock inte några konkreta råd om hur problem ska lösas.

Arbetsmarknadens parter är en viktig källa till stöd för mikro- och småföretag avseende arbetsmiljö och hur arbetsmiljöproblem ska lösas. De ger många olika slags stöd.

- Arbetsmarknadens parter har företrädare/ombud med expertkunskaper om arbetsmiljö och de föreskrifter som gäller för respektive sektor (kallas nedan för arbetsmiljöexperter). De kan ge sina medlemmar eller deras företrädare telefonstöd och ibland besöka medlemsföretag. De anordnar också ofta arbetsmiljöutbildning för företagsgrupper.
- Arbetsmarknadens parter samarbetar (företrädare för arbetstagarorganisationerna och fackföreningarna) också och utvecklar olika slags material och kurser som medlemmarna kan använda. Till stöd för samarbetet finns det flera organ som producerar, marknadsför och distribuerar materialet, exempelvis Prevent för den privata sektorn, Suntarbetsliv för kommuner och landsting och Partsrådet för den statliga sektorn. Dessa organisationer ägs vanligen av arbetsmarknadens parter och fungerar som genomförandeorgan för framtagande av till exempel informationsmaterial och kurser som arbetsmarknadens parter beslutar om.

Arbetsmiljöverket har en webbplats som tillhandahåller information och verktyg avseende arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete som är gratis att använda.

2 Datainsamlingens utformning

Tre workshoppar hölls där syftet var att diskutera deltagarnas erfarenheter av arbetsmiljöförhållandena i mikro- och småföretag, hur arbetsmiljöförhållandena kan förbättras och vilka hinder som finns för förbättring. Man beslöt att hålla workshoppar för sektorerna tillverkning, bygg och städ.

För varje sektor upprättades en preliminär förteckning över potentiella deltagare, inbegripet företrädare från de främsta nationella aktörerna: Arbetsmiljöverket (AV), arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, företagshälsor, Prevent, mikro- och småföretag, den svenska kontaktpunkten och EU-Oshas svenska arbetsmiljöambassadör¹. Inbjudningarna skedde per telefon följt av ett e-postmeddelande och i vissa fall endast per e-post.

Alla de främsta aktörerna var företrädare vid workshopparna (se bilagan). Detta innefattade företrädare för två av de största företagshälsorna som valde att delta i workshopparna för bygg- och tillverkningssektorerna och företrädare för mikro- och småföretag som deltog i städ- och byggworkshopparna. Precis som förväntat var det svårt att hitta mikro- och småföretag som ville delta i workshopparna, och inga av mikro- och småföretagen som besöktes och intervjuades i fallstudierna kunde delta.

Att företrädare från arbetsgivarorganisationerna saknades i två av workshopparna kan ha påverkat diskussionerna. Dock genomfördes kompletterande intervjuer med deras företrädare i efterhand i syfte att införliva deras erfarenheter i analysen av diskussionerna vid workshoppen för att tona ned eventuell snedvridning vid workshoppen. Dessutom deltog EU-Oshas svenska arbetsmiljöambassadör, som företräder Enterprise Europe Network, i två av workshopparna.

Programmet för workshopparna utformades i enlighet med de riktlinjer som tagits fram inom ramen för aktuell forskning (se även EU-Osha, 2017) och inleddes med att deltagarna presenterade sin bakgrund och sina erfarenheter av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i mikro- och småföretag, inbegripet faktorer som bidrar till en god arbetsmiljö, följt av en diskussion som återspeglade de inledande presentationerna. Programmet skickades ut till deltagarna i förväg och de uppmanades att ge återkoppling på programmet, till exempel om några viktiga aspekter saknades. Inga synpunkter inkom, men deltagarna hade bekantat sig med ämnena, vilket underlättade diskussionerna.

Alla deltagarna arbetade med arbetsmiljö, många av dem på heltid, och alla hade erfarenhet av att arbeta med arbetsmiljö i mikro- och småföretag. Under workshopparna hölls diskussionerna i grupper bestående av olika aktörer och i helgrupp. Alla workshopparna hade en moderator som också tog anteckningar som användes som grund för den här rapporten.

¹ Sedan 2009 har EU-Osha samarbetat med Enterprise Europe Network (EEN) för att öka medvetenheten om arbetsmiljö hos små och medelstora företag samt mikroföretag. För att genomföra detta utser EEN arbetsmiljöambassadörer på nationell nivå. Deras roll består av att samordna aktiviteter och främja arbetsmiljö hos små och medelstora företag på nationell nivå (<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/corporate-strategy-and-work-programmes/cooperation-with-other-agencies/european-enterprise-network>).

3 Resultat

3.1 Mellanhänders roll och funktion i arbetsmiljöförbättringar på mikro- och småföretag

3.1.1 Organiserade och oorganiserade mikro- och småföretag

Diskussionerna bekräftar resultaten från litteraturgenomgången (EU-Osha, 2016). Många mikro- och småföretag har liten kontakt med arbetsmiljöaktörer. Dock är Sverige ett land med en välutvecklad organisationsstruktur och höga anslutningsnivåer för både sektor- och arbetsgivarorganisationer samt fackföreningar. Genom att företagen är medlemmar i arbetsgivarorganisationer och arbetstagarna i fackföreningar har mikro- och småföretagen tillgång till arbetsmiljöstöd. Stödet används dock inte fullt ut, vilket diskuteras ytterligare nedan.

De tre workshopparna återspeglade liknande synpunkter på vilka mikro- och småföretag som nås av aktörerna och vilka som inte gör det. Arbetsgivarorganisationerna når ut till sina medlemmar. Många av medlemmarna är mikro- och småföretag; i en av arbetsgivarorganisationerna som var företrädd vid tillverkningsworkshopen är 80 procent av medlemsföretagen mikro- och småföretag. I den sektor som omfattades av den här arbetsgivarorganisationen var 93 procent av företagen mikro- och småföretag med minst en anställd. Arbetsgivarorganisationerna organiserar en större andel av de stora företagen än av mikro- och småföretagen. Även om det finns ett stort antal mikro- och småföretag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationer är mikro- och småföretagen fortfarande underrepresenterade jämfört med hur många sådana företag det finns i sektorerna.

Det finns många företag, särskilt mikroföretag men också småföretag, som inte är medlemmar i någon arbetsgivarorganisation och därför inte får stöd från någon sådan.

3.1.2 Arbetsgivarorganisationer

Arbetsgivarorganisationer och sektorsorganisationer tillhandahåller reaktiva tjänster, till exempel när någon ringer för att få stöd med ett omedelbart problem. Dessutom tillhandahåller organisationerna ofta arbetsmiljöutbildning med fokus på vad lagen kräver. De mikro- och småföretag som nås av detta stöd är företag som i stor utsträckning är stabila och välfungerande. De är ofta medvetna om arbetsmiljökraven eller har blivit föremål för inspektion och behöver stöd kring hur de ska hantera myndigheternas krav. Vissa mikro- och småföretag kontaktar arbetsmiljöexperten efter att en arbetsskada eller ett olyckstillbud har inträffat eller om ett skyddsombud eller några medarbetare har begärt arbetsmiljöförbättringar.

Arbetsgivarorganisationerna har kollektivavtal med fackföreningarna i den egna sektorn. Dessa avtal kan innefatta arbetsmiljörelaterade frågor, men de tas ofta bara upp i förbigående. Dock kommenterade både arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna att mikro- och småföretagen inte alltid kände till dessa kollektivavtal och att de därför inte alltid efterlevdes.

3.1.3 Fackföreningar

Fackföreningarna når ut till mikro- och småföretag främst genom de regionala skyddsombuden, som kan besöka mikro- och småföretag där minst en anställd är medlem i fackföreningen. Det är fler mikro- och småföretag som eventuellt omfattas av de regionala skyddsombuden än det är mikro- och småföretag som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Dock finns det också många mikro- och småföretag, och då framför allt mikroföretag, som inte alls nås av arbetsgivarorganisationerna eller fackföreningarna.

De regionala skyddsombuden genomgår en grundutbildning i arbetsmiljö på fem dagar och en kompletterande kurs på fem dagar. När ett regionalt skyddsombud besöker mikro- och småföretag kan de till exempel inte agera på samma sätt som en yrkesinspektör från Arbetsmiljöverket. De har samma rättigheter att agera som ett skyddsombud. De har som mål att etablera en dialog med mikro- och småföretagets ägare/chef och de anställda. Den här dialogen syftar till att öka ägarens/chefens

förståelse för arbetsmiljöfrågor samt motivera ägaren/chefen att förbättra arbetsmiljön och arbetstagarna att delta i arbetsmiljöarbetet.

Ett regionalt skyddsombud från byggsektorn kommenterade att det finns mikro- och småföretag i sektorn som är bra på arbetsmiljö och arbetar förebyggande. Som regionalt skyddsombud besöker han sällan dessa företag eftersom han inte har någon anledning att göra det. På de mikro- och småföretag som får besök finns det potential att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet.

Hur de regionala skyddsombuden arbetar med mikro- och småföretag kan variera på olika ställen landet. I landsbygdsområden med färre byggföretag finns det mer tid att prata och ge råd om arbetsmiljö och chefen för mikro- och småföretaget är ofta på plats på byggarbetsplatsen. I stora städer med många pågående byggprojekt kan det vara svårt att hitta och få träffa chefen och de regionala skyddsombuden träffar ofta arbetstagarna, men ett mikro- och småföretags platschef, högsta chef eller vd bara ibland.

3.1.4 Skillnader mellan sektorer

Avseende den övergripande omfattningen verkar det finnas vissa skillnader mellan de tre sektorerna. Tillverkningsindustrierna är antagligen mer organiserade än bygg- och städföretagen. I byggsektorn finns det skillnader mellan företag som huvudsakligen arbetar på marknaden för handel mellan företag (B2B) och företag som arbetar på marknaden för handel mellan företag och konsument (B2C). B2C-företag är ofta mikroföretag som är mindre organiserade än B2B-företagen. I städsektorn finns det många mikroföretag som inte är organiserade och har anställda som inte är fackanslutna. Dessa oorganiserade mikro- och småföretag med oorganiserade anställda nås inte alls av det arbetsmiljöstöd som tillhandahålls av arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna.

De arbetsmiljöproblem som uppstår varierar inom de tre sektorerna. I städbranschen är belastningsskador på grund av repetitivt arbete samt halk-, snubbel- och fallskador vanliga. Inom tillverkning förekommer också maskinrelaterade olyckor. I många företag kan det finnas komplex kemisk exponering. I byggsektorn kan det vara svårt att ordna bra arbetsmiljöer, till exempel med de önskade hjälpmedlen eller med god processventilation, vilka kan leda till ökad risk för olyckor, tungt eller repetitivt arbete eller exponering för damm och kemikalier.

Arbetsgivarorganisationen i byggsektorn erbjuder sina medlemmar personligt stöd genom sex heltidsanställda arbetsmiljörådgivare i hela landet. Arbetsgivarorganisationen i tillverkningssektorn ger medlemsföretagen råd genom sina regionala kontor, som alla har en rådgivare med ansvar för arbetsmiljöfrågor. Vid behov kan de här regionala rådgivarna vända sig till nationella arbetsmiljöexperter och företag kan kontakta de nationella experterna direkt om de föredrar det hellre än att kontakta ett regionalt kontor. Frågorna rör ofta arbetslagstiftning och kollektivavtal och ibland arbetsmiljö. Denna typ av stöd saknas i städbranschen. För andra sektorer tillhandahålls stöd av en arbetsmiljöexpert som vanligen sitter i Stockholm och bistår hela landet. Stora organisationer kan ha ett par arbetsmiljöexperter och små organisationer kan ha en arbetsmiljöexpert på deltid.

3.1.5 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket genomförde ca 21 000 inspektioner under 2015. Det finns dock inte någon information om fördelningen mellan olika företagsstorlekar. De företag som är lättast att nå ut till är de som är välorganiserade och uppfyller de lagstadgade kraven, till exempel byggföretag som följer kravet på att rapportera pågående byggarbeten över en viss storlek. Myndigheten prioriterar företag i högrisksektorer och utvalda kampanjer och agerar när skyddsombud begär en inspektion (kallad 6.6a efter kapitlet och paragrafen i arbetsmiljölagen enligt vilken skyddsombud kan begära ett besök från myndigheten i syfte att avgöra om åtgärder krävs för att förbättra arbetsmiljön). Arbetsmiljöverket genomför regelbundet inspektionsprojekt i sektorer såsom bygg, transport samt hotell, restaurang och catering.

Arbetsmiljöverket är viktigt eftersom det också kan nå ut till oorganiserade mikro- och småföretag. Dock är dess resurser begränsade och endast en liten andel av mikro- och småföretag kan besökas och inspekteras.

Myndigheten inte bara inspekterar. Arbetsmiljöverket tillhandahåller en tjänst som alla kan använda för att ställa frågor per telefon eller e-post. Enligt en inspektör som deltog i en av workshopparna rör ungefär hälften av frågorna byggföretag och mikro- och småföretag. I södra Sverige har myndigheten bjudit in byggföretag till informationsmöten för att informera dem om arbetsmiljö samt inleda arbetsmiljöarbete och -förbättringar på byggföretagen.

3.1.6 Företagshälsovård

Företagshälsorna är privata organisationer som bedriver verksamhet på arbetsmiljöområdet. Enligt statistik från 2006 är 60 procent av mikro- och småföretagen anslutna till en företagshälsa. Sedan dess har dock anslutningsgraden till företagshälsorna minskat något och andelen mikro- och småföretag som är anslutna har antagligen också minskat. Enligt en nyligen genomförd studie av svenska mikro- och småföretags anslutning till företagshälsorna (Schmidt et al., 2016) marknadsför aktörerna sällan sina tjänster mot mikro- och småföretag, vilket troligen påverkar andelen mikro- och småföretag som är anslutna till företagshälsorna. De företagshälsor som deltog i workshopparna bekräftade att de har svårt att nå ut till mikro- och småföretag och att de har få resurser som är avsedda för att marknadsföra deras tjänster till mikro- och småföretag. I allmänhet har företagshälsorna endast kontakt med mikro- och småföretag som de har ett avtal med. Det är svårt för företagshälsorna att nå ut till andra mikro- och småföretag. Deras erfarenhet av mikro- och småföretag är att det brister i det förebyggande arbetet och att skador som utvecklas över tid, såsom belastningsskador, är vanliga.

Aktiva och kompetenta mikro- och småföretag kan köpa in förebyggande tjänster från företagshälsorna. Det är mindre sannolikt att oinformerade mikro- och småföretag är medvetna om de förebyggande tjänster som företagshälsorna tillhandahåller. Workshopdeltagarna var överens om att många mikro- och småföretag inte vet vilka tjänster som företagshälsorna kan erbjuda. Detta ligger i linje med resultaten från tidigare studier (Antonsson och Schmidt, 2003; Schmidt et al., 2016).

3.1.7 Andra mellanhänder

Andra mellanhänder diskuterades huvudsakligen som potentiella förmedlare av arbetsmiljöinformation i sammanhang där arbetsmiljöinformation kan passa in och påverka.

European Enterprise Networks (EEN) EU-Oshas svenska arbetsmiljöambassadör, som deltog i två av workshopparna, arbetar i en organisation som stöder mikro- och småföretag i att utveckla verksamheten och många av företagen som den träffar är nya företag och mikro- och småföretag. Vid möten med dessa företag vore det lämpligt att tillhandahålla viss information om arbetsmiljöansvar och viss vägledning om hur man arbetar med arbetsmiljö. Detta görs inte just nu, men det går att utveckla en sådan rutin.

I byggsektorn arbetar vissa mikro- och småföretag, och då särskilt mikroföretag, på en B2C-marknad. De flesta privata kunder är inte medvetna om sitt arbetsmiljöansvar. Enligt svenska föreskrifter är det byggherren som ansvarar för arbetsmiljön i en byggnad eller ett vid ett anläggningsarbete. För många byggprojekt krävs också bygglov, som beviljas av kommunerna. Det föreslogs att ett sätt att nå ut till mikro- och småföretag på den här marknaden skulle kunna vara att upprätta ett samarbete med kommunernas organisation för bygglov i syfte att tillhandahålla information till byggherrarna om deras arbetsmiljöskyldigheter. Samarbete med de kommunala myndigheterna och bygglovsprocessen är ett sätt att integrera arbetsmiljö i den befintliga byggkontrollprocessen.

3.1.8 Slutsatser

Sammanfattningsvis nås de välorganiserade mikro- och småföretagen samt de största mikro- och småföretagen, som också känner till arbetsmiljöföreskrifter och arbetsmiljökrav, vanligen genom sina arbetsgivarorganisationer och får stöd av dem. De som har mindre kunskap, men är organiserade, nås ofta av fackföreningarnas regionala skyddsombud. De mikroföretag som inte är medlemmar i arbetsgivarorganisationer och inte har några anställda som är fackanslutna nås ofta inte alls. Många av dem är inte medvetna om arbetsmiljö eller arbetsmiljöföreskrifter och tänker därför inte ens på att söka

arbetsmiljöstöd. Detta verkar vara vanligare i bygg- och städsektorerna. En allmän slutsats i workshoppen var att de mikro- och småföretag som är svårast att nå ut till är de med verksamhet på B2C-marknaden. Mikro- och småföretag på B2B-marknaden kan förväntas ha en något större arbetsmiljöpåverkan från sina kunder, eftersom företag i allmänhet tenderar att vara mer medvetna om arbetsmiljöföreskrifter och -krav än privatkunder.

3.2 Hinder och resurser för en förbättrad arbetsmiljö i mikro- och småföretag

3.2.1 Chefernas kunskap om arbetsmiljö

Ett återkommande ämne i workshopparna var mikro- och småföretagens ägares/chefer arbetsmiljökompetens. Detta togs till exempel upp av de regionala skyddsombuden som hävdade att medvetenheten om arbetsmiljö är låg i många mikro- och småföretag som de besöker. Flera av aktörerna drog slutsatsen att ägare/chefer med låg arbetsmiljökompetens är svåra att nå ut till. Flera av de regionala skyddsombuden angav att de, när de besökte ett mikro- och småföretag med en oinformerad ägare, vanligen började med att föreslå att ägaren skulle delta i en arbetsmiljökurs. När ägaren/chefen hade lärt sig grunderna om arbetsmiljö ansågs det vara mycket lättare att fortsätta diskussionen om arbetsmiljöarbete och förbättring av arbetsmiljöförhållandena.

De regionala skyddsombudens perspektiv kan begrundas och jämföras med en beskrivning från ägaren/chefen för ett städföretag med 40 anställda. Han hade nyligen påbörjat sitt arbetsmiljöarbete och hade gått en arbetsmiljökurs. Han förklarade att det var en naturlig utveckling. När han startade sitt företag gick det mesta av arbetstiden åt till att få företaget att överleva, utvecklas och växa. Först nyligen hade han haft tid att ägna sig åt annat, såsom arbetsmiljö, som inte ansågs nödvändigt för företagets överlevnad.

Om chefer har åtminstone grundläggande kunskaper om arbetsmiljö går det att förbättra arbetsmiljöförhållandena och arbeta med arbetsmiljö på ett mer systematiskt sätt.

3.2.2 Många mikro- och småföretag har ett reaktivt synsätt på arbetsmiljö

Workshopdeltagarnas gemensamma erfarenhet var att de flesta mikro- och småföretag har ett reaktivt synsätt på arbetsmiljö. Om något har hänt ber mikro- och småföretagen om hjälp för att lösa det akuta problemet. Problemet kan tas upp vid en inspektion som genomförs av Arbetsmiljöverket, uppstå genom en olycka eller ett olyckstillbud eller genom att ett skyddsombud eller en anställd diskuterar ett arbetsmiljöproblem och ber om arbetsmiljöförbättringar. Det är också vanligt att mikro- och småföretag kontaktar arbetsgivarorganisationerna för att diskutera en konflikt mellan skyddsombudet och arbetsgivaren. Arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter ger råd om arbetsmiljö avseende vad som krävs i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöföreskrifterna. En representant från en arbetsgivarorganisation inom tillverkningsindustrin sa att det i allmänhet finns ett lågt intresse för att förbättra arbetsmiljön och överträffa de lagstadgade kraven och att det finns ett lågt intresse för att använda arbetsmiljö som en hävstång för att utveckla företaget, inbegripet dess effektivitet, produktivitet och kvalitet. En representant från en annan arbetsgivarorganisation inom tillverkningsindustrin höll inte helt och hållet med. Vissa företag har ett reaktivt synsätt, men många företag bryr sig om sina anställda och är medvetna om att en god arbetsmiljö är viktigt för effektivitet, produktivitet och kvalitet samt för medarbetarnas välbefinnande. I många företag är de anställda den mest värdefulla tillgången och det är viktigt att de mår bra, precis som det är viktigt att de vill stanna kvar på företaget och inte blir skadade i arbetet.

Arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter och de regionala skyddsombuden menar att de vanligtvis blir kontaktade när något har hänt. Dock kan man också anta att många mikro- och småföretag förbättrar arbetsmiljön utan kontakt med några mellanhänder och att dessa därför inte vet något om vilka förbättringar av arbetsmiljön som har gjorts. En arbetsmiljöexpert från en arbetsgivarorganisation inom tillverkningsindustrin drog följande slutsats: "Företag kontaktar oss bara om de har problem, inte när allt fungerar bra."

3.2.3 Arbetstagarmedverkan i hanteringen av arbetsmiljöfrågor

Under de tre workshopparna diskuterades arbetsmiljö som en fråga som måste hanteras av ägare/chefer och arbetstagare, inbegripet skyddsombud, tillsammans.

En erfarenhet som diskuterades i alla tre workshopparna var att det kan vara svårt att utse skyddsombud i mikro- och småföretag. Arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter hade alla erfarenheter av ägare/chefer i mikro- och småföretag som var bekymrade över att deras företag inte hade något skyddsombud. En del av ägarna/cheferna ville till och med utse ett skyddsombud på egen hand (vilket inte är i linje med arbetsmiljölagen, enligt vilken skyddsombuden ska utses av fackföreningen eller av arbetstagarna själva).

Även om skyddsombuden oftast sågs som en tillgång i mikro- och småföretag diskuterades att skyddsombud ibland kunde ses som ett hot mot ägarna/cheferna eftersom många skyddsombud har mer kunskap om arbetsmiljö än ägarna/cheferna.

Möten, diskussioner och uppföljning av vad som har diskuterats och beslutats mellan ägare/chefer och skyddsombud avhandlades som något som kunde förbättra arbetsmiljöförhållandena. I städsektorn ansågs dock kostnaden för samarbete med arbetstagarna vara ett hinder. I den här sektorn är lönekostnaden företagets största kostnad. Därför måste arbetstiden användas på ett sätt som genererar intäkter. Det anses därför vara dyrt att låta hela personalen använda flera arbetstimmar åt att diskutera arbetsmiljöfrågor och man letar efter billigare sätt att samarbeta med arbetstagarna. Dessutom arbetar städare vanligtvis i kundernas lokaler och många städare arbetar ensamma, utan några kollegor från det egna företaget. Det här ensamarbetet utgör ett hinder för arbetsmiljödiskussioner.

3.2.4 Stöd uppskattas

I alla tre workshopparna var alla aktörer överens om att de flesta mikro- och småföretag var glada över de olika typer av stöd som de fick från olika slags rådgivare, till exempel regionala skyddsombud, arbetsmiljörådgivare och företagshälsor. De uppskattar personliga kontakter, att få råd som är anpassade till deras behov och förhållanden samt någon att diskutera arbetsmiljö med. Det uppskattas särskilt om arbetsmiljörådgivarna kan besöka företaget. På grund av begränsade resurser ges dock de flesta råd per telefon. Under diskussionen om hur man når ut till företag i städsektorn och förbättrar arbetsmiljön menade en ägare/chef i ett mikro- och småföretag att besök från det regionala skyddsombudet uppenbarligen hade gjort skillnad i hans företag. Ombudet från Fastighetsanställdas förbund hade goda erfarenheter av att arbeta som regionalt skyddsombud och skapa en dialog med både ägaren/chefen och arbetstagarna, vilket ledde till förbättringar av utrymmen och den fysiska arbetsmiljön, inbegripet tillgång till lokaler och stegar samt hantering av asbest. Under workshopparna nämndes icke-hotande sätt att kontakta mikro- och småföretag och detta ansågs vara viktigt. En arbetsmiljörådgivare inom byggbranschen sa att det är viktigt att inte fokusera på misstag, utan att föra dialogen med ett öppet sinne.

Mikro- och småföretag uppskattar också olika slags arbetsmaterial såsom checklistor, informationsmaterial och mallar. Faktum är att företrädare för alla aktörerna och från alla tre sektorerna nämnde checklistor som ett uppskattat verktyg. Användningen av checklistor diskuterades mer detaljerat i tillverkningsworkshopen. Checklistorna ansågs vara en bra början och en jämförelse gjordes med genomförande av lean-produktionsprinciperna. Ofta används enkla och lättanvända verktyg för att påbörja genomförandet av lean. En checklista ansågs vara ett mycket bättre sätt att komma igång än att prata om arbetsmiljöarbete, vilket ägare/chefer ofta tyckte var väldigt komplext och svårt och dessutom tidskrävande. Lättanvända verktyg ger företagen en känsla av att de faktiskt kommer igång med att arbeta med lean och genomför förbättringar på ett rätt snabbt och enkelt sätt. När man arbetar med lättanvända verktyg ökar kunskapen och man kan gå vidare med mer komplexa verktyg och lösa komplexare och svårare problem.

De tillhandahållna materialen har dock också begränsningar. Vissa material kan vara svåra att förstå och kan endast användas om mikro- och småföretaget får en introduktion i hur man använder dem. Att behöva läsa abstrakt text om hur man använder materialet är ett hinder. Ett annat hinder är om användningen av ett material uppmuntrar till att kopiera och klistra in eller fylla i material bara för att man ska kunna visa upp ett obligatoriskt dokument. Till exempel nämndes att skriftliga

arbetsmiljöpolicier som alla företag med minst tio anställda måste ha ofta är ett kopierat dokument som har liten betydelse i mikro- och småföretaget samt liten påverkan på arbetsmiljöförhållandena och arbetsmiljöarbetet. I sådana fall fungerar den skriftliga dokumentationen mest som en fasad som inte alls påverkar arbetsmiljön. Det här problemet bekräftades av en arbetsmiljörådgivare inom byggbranschen. Hon menade att om man delar ut en mall som ska fyllas i så blir resultatet främst ett papper som inte fyller någon praktisk funktion. I mikro- och småföretag är ägarna/cheferna i stället intresserade av riktiga fall. Det måste vara konkret.

I mikro- och småföretag ligger fokus på att lösa problem för att göra rätt. (Arbetsmiljörådgivare som arbetar för Sveriges Byggindustrier)

Och som nämndes flera gånger under workshopparna är det viktigt att det är lätt för mikro- och småföretag att göra rätt. I byggsektorn menade arbetsmiljörådgivaren att ägare/chefer är vana vid att arbeta med konkreta problem och lösningar. De lägger inte mycket energi på abstrakta beskrivningar och analyser, för det är de inte vana vid. Ett exempel på detta var en snickare som blev befordrad till platschef. Han kände till de regler som gällde, men det var svårt för honom att leta efter reglerna i den tillgängliga dokumentationen.

Arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljörådgivare hade också upplevt att korta kurser uppskattas av mikro- och småföretag, även om de skulle kunna öka sitt deltagande i sådana kurser.

I tillverkningsworkshopen diskuterades att det, i syfte att utnyttja det personliga stödet väl, är bra att anpassa kommunikationen med mikro- och småföretagen till de tidsperioder då de har tid över att lägga på arbetsmiljön. De säsongsbetonade variationerna i arbetsbelastningen kan variera beroende på sektorn.

Det finns ett allt större antal mikro- och småföretag som ägs av invandrare som i många fall har en bakgrund i länder med andra värderingar när det gäller arbetsmiljö och andra sätt att arbeta med arbetsmiljö. Det finns ett behov av att nå ut till dessa mikro- och småföretag. Det finns dock anledning att anta att många av dem inte är organiserade i arbetsgivarorganisationer och har oorganiserade anställda, vilket innebär att de kan vara ännu svårare att nå ut till.

Många av workshopdeltagarna som regelbundet ger råd om arbetsmiljö hade gjort erfarenheten att frågeställarna ofta inte återkommer med fler frågor om problemet i fråga. Det tolkas som att mikro- och småföretaget är nöjt med rådet det får. I byggsektorn stöds den här tolkningen av resultat från förfrågningar till medlemmarna, som visar att medlemmarna är nöjda med stödet de får.

3.2.5 Konkreta råd om bra arbetsmiljö

I allmänhet drogs vid alla tre workshopparna slutsatsen att mikro- och småföretag ber om konkreta råd om hur de ska lösa de problem de upplever eller som någon annan påpekar.

Några kommentarer förekom om formatet på arbetsmiljökunskapen. Tysta boken, en bok om byggsäkerhet med illustrationer som visar risker och säkra beteenden, uppskattades som ett bra sätt att sprida arbetsmiljöinformation till arbetstagare som inte kunde läsa (eller tala) svenska. Tysta boken har utvecklats för byggindustrin. En tyst bok diskuterades också vid städworkshopen och ansågs passa även i den här sektorn.

Under workshopparna hördes flera kommentarer om skriftlig arbetsmiljödokumentation som fungerade som pappersexercis som arbetsgivaren kunde visa upp som bevis på arbetsmiljöarbete snarare än förbättrad arbetsmiljö. En arbetsmiljörådgivare i byggindustrin sa att det fanns ett behov av råd om hur man hanterar konkreta problem. Fokus låg inte på de administrativa rutinerna när man talade om arbetsmiljö i byggsektorn. I stället låg fokus på hur man löser konkreta problem.

Under tillverkningsworkshopen diskuterades att det inte var särskilt effektivt att bara skicka ut skriftligt material till mikro- och småföretag. En kombination av personliga möten, diskussioner samt lite skriftliga arbetsmaterial och skriftlig information var en strategi som tillämpades av många aktörer som stöttade mikro- och småföretag. Men det är ändå billigt att skicka ut material och det når många mikro- och småföretag, så metoden kan fortfarande vara kostnadseffektiv. Branschtidningar är ett annat sätt att sprida arbetsmiljöinformation som kan vara effektivt.

3.2.6 Uppföljning krävs

Att förbättra arbetsmiljöförhållandena och arbetsmiljöarbetet är ett arbete som aldrig blir klart. I stället är det, och måste vara, en pågående process. Återkommande kontakt, påminnelser och stöd till mikro- och småföretag samt uppföljning av beslut som har fattats utgör bra stöd som håller processen igång.

De regionala skyddsombuden besöker företag flera gånger och följer vanligen upp tidigare besök. De har möjligheten att gradvis trappa upp och utveckla diskussionen om vilka lagstadgade arbetsmiljökrav som mikro- och småföretag måste uppfylla. Den här gradvisa upptrappningen och utvecklingen av arbetsmiljödiskussionen beskrivs som en strategi som ofta tillämpas.

Yrkesinspektörer följer också upp inspektioner, främst för att kontrollera att kraven har uppfyllts.

3.2.7 Motivation och incitament

De flesta deltagarna i workshopparna var överens om att mikro- och småföretag säger att de oroar sig mycket över de anställdas säkerhet och att det vore en katastrof om någon blev skadad på arbetet. Samma synsätt återspeglades i flera av de intervjuer som genomfördes under projektets föregående fas (EU-Osha, 2018). Detta är dock inte ett tillräckligt starkt incitament för att de ska bedriva ett arbetsmiljöarbete, främst för att de inte är medvetna om riskerna och ofta tror att de har liten möjlighet att minska riskerna, eftersom det ansvaret huvudsakligen ligger hos arbetstagarna. Även om mikro- och småföretagen vill göra rätt är det svårt för dem att veta vad som är rätt.

Arbetsmiljöverket har infört böter kopplade till kraven i vissa paragrafer i föreskrifterna. I till exempel byggindustrin utfärdas böter på mellan 10 000 och 50 000 kronor, beroende på antalet anställda, om den obligatoriska arbetsmiljöplanen saknas. Risken för böter ansågs vara ett starkt incitament för mikro- och småföretag att efterleva föreskrifterna eller åtminstone de paragrafer i föreskrifterna som kan leda till böter.

Det finns olika slags auktoriserings- och certifieringssystem tillgängliga i olika sektorer. Auktorisering och certifiering diskuterades som en intressant möjlighet att blockera företag i den gråa eller svarta ekonomin och stödja företag som följer lagen och arbetsmiljökraven samt betalar skatter och socialförsäkringsavgifter.

Värdekedjan diskuterades under workshopparna och i synnerhet i byggsektorn diskuterades möjligheten att ställa krav på underleverantörer under upphandlingen som ett intressant sätt att förbättra arbetsmiljön. Sådana krav tillämpas, men inte särskilt ofta. I stället finns det en risk för att arbetsmiljön försämras till exempel under den långa kedja av underentreprenörer och underunderentreprenörer som sträcker sig från byggherren. Stora högriskföretag är mer sannolika att ställa höga arbetsmiljökrav när de upphandlar byggtjänster. Arbetsmiljökrav under upphandlingen ansågs intressant att vidareutveckla. Möjliga upphandlingskrav är till exempel krav på en arbetsmiljösamordnare för utförandefasen (BAS-U) och krav på viss verifierad kompetens, till exempel genom certifikat från specifika arbetsmiljökurser.

Upphandlingskrav diskuterades även under städworkshopen. Arbetsmiljön tas ofta inte upp under upphandlingsprocessen. Rimliga krav som diskuterades och som skulle kunna inkluderas i upphandlingen är till exempel tillgång till vatten och en toalett. Om detta inte nämns i upphandlingen kan det vara svårt att ställa sådana krav senare. Det finns ofta en oro över att förlora kunden om man ställer krav som är svåra för kunden att uppfylla. Dock diskuterades det också att städföretag måste ställa tydliga krav på sina kunder för att förbättra städningsarbetets status.

Ett problem som betonades i diskussionen om upphandlingskrav var att även om krav ställs under upphandlingen så är det sällan som någon kontrollerar om kraven uppfylls. Det kan leda till minskad respekt för upphandlingskrav.

3.2.8 Hinder för förbättrad arbetsmiljö i mikro- och småföretag

▪ En konkurrensutsatt marknad

I både bygg- och städsektorn tog arbetsgivarnas arbetsmiljöexperter upp den konkurrensutsatta marknaden som ett hinder för arbetsmiljöarbete, eftersom det kan tvinga arbetsgivaren att avvika från reglerna på arbetsplatsen, inbegripet arbetsmiljörutinerna, i syfte uppfylla de krav som kunden de arbetar för ställer. Om de inte ställer upp på kundens krav riskerar de att förlora uppdraget och kanske också framtida uppdrag. En arbetsmiljörådgivare i byggindustrin poängterade att byggherrar, och i synnerhet små sådana, inte alltid är medvetna om arbetsmiljöföreskrifterna och sitt arbetsmiljöansvar.

Arbetsgivarorganisationen Almega har utvecklat ett auktoriseringssystem för städföretag. Systemet är ett sätt att se till att städföretag följer lagen och uppfyller vissa kriterier, som regelbundet följs upp. Bland de auktoriserade företagen finns stora städföretag, men också många mikro- och småföretag. Främjande av auktoriserade städföretag är ett sätt att minska konkurrenstrycket från städföretag på den gråa eller svarta marknaden, dvs. företag som inte betalar skatt och betalar ut låga löner, till exempel till invandrare utan arbetstillstånd.

Den konkurrensutsatta marknaden är avgörande för städföretagen. Enligt rådgivaren från Almega var konkurrensen på marknaden särskilt tuff i de stora städerna. Ägaren/chefen för ett städföretag (verksam i Stockholmsområdet) sa under workshoppen: "90 procent av kunderna fattar sitt beslut utifrån priset och väljer det lägsta priset."

Städning ses ofta som en bisyssla för kunder som anlitar städföretag. Dock utgör städning också den största andelen av de löpande kostnaderna för underhåll av byggnader och att göra lokalerna städvänliga kan minska den kostnaden. Dock är detta något som sällan diskuteras.

▪ Svårt att prioritera arbetsmiljö

Att tillhandahålla arbetsmiljökurser är viktigt för att öka mikro- och småföretagens kunskaper om arbetsmiljö. Enligt en arbetsmiljöexpert från tillverkningssektorn var det svårt att rekrytera mikro- och småföretagens ägare/chefer och skyddsombud till arbetsmiljökurser. En anledning är att de antagligen har svårt att avsätta tid till sådana kurser eftersom alla andra arbetsuppgifter prioriteras. Under tillverkningsworkshoppen diskuterades att mikro- och småföretagen tar risker när de inte aktivt arbetar för att uppfylla de lagstadgade arbetsmiljökraven. När de tar dessa risker sparar de också tid, som de använder till företagets överlevnad och för att undvika produktionsförluster.

Webbaserade arbetsmiljökurser är ett alternativ som kan passa många mikro- och småföretag. Men även om arbetsmiljökurserna anpassas till mikro- och småföretagens förhållanden så mycket som möjligt hävdade flera av deltagarna i workshoppen att många av dem inte skulle delta i en sådan kurs om det finns någon press på dem att göra det.

▪ Brist på förståelse för risker och ansvar

I en del mikro- och småföretag var det ett hinder att vissa ägare/chefer antar att de redan är medvetna om och har kontroll över riskerna, eftersom de tillämpar samma rutiner som de har haft i många år utan att någon har kommit till skada.

Ett annat hinder, särskilt i mikroföretag, är att det saknas tid till administrativt arbete. Det är vanligt att chefen sköter administrationen på kvällen eller på helgerna så att den dagliga arbetstiden kan ägnas åt att delta i produktionen. Att ta fram administrativa rutiner för arbetsmiljöarbete kan betraktas som en administrativ börda om chefen inte ser vinsten med denna typ av rutiner.

Mikro- och småföretagens arbetskultur påverkar arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Till exempel är det vanligt att cheferna litar på att arbetstagarna hanterar de arbetsmiljöfrågor som rör deras arbete. Ofta är cheferna inte på plats på arbetsplatsen och känner att de har begränsad möjlighet att bidra till säkert arbete. I stället litar de på att arbetstagarna är medvetna om riskerna och vidtar åtgärder för säkert arbete. Ofta känner man inte till kravet i arbetsmiljölagen på att arbetsgivaren ska tillhandahålla säkra arbetsvillkor.

- **Brist på dialog eller svårigheter att upprätta en dialog**

I Sverige utgör en dialog mellan arbetsmarknadens parter både nationellt och på arbetsplatsen en viktig grund för arbetsmiljöarbete och för det stöd som utvecklas i samarbete med arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna. I tillverkningssektorn fanns det brister i dialogen på grund av meningsskiljaktigheter om ett kollektivavtal som hade funnits ett tag. Arbetsmiljödialogen mellan arbetsmarknadens parter hämmades av meningsskiljaktigheter och det påverkade arbetsmiljösamarbetet, vilket (åtminstone) arbetsgivarorganisationen ansåg vara en stor nackdel.

Den här erfarenheten är intressant eftersom den illustrerar att dialogen mellan arbetsmarknadens parter bygger på tillit och gemensamma åtaganden. Om detta rubbas kan det leda till svårigheter att samarbeta i arbetsmiljöfrågor. Det här är något som händer då och då, till exempel under de årliga löneförhandlingarna, men oftast hittar man en lösning och då fortsätter vanligtvis arbetsmiljösamarbetet.

I städsektorn har ombudet med ansvar för arbetsmiljö märkt av en ökad omsättning av regionala skyddsombud. Omsättningen verkar påverka förmågan att upprätta en dialog med ägaren/chefen. Oavsett detta verkar de flesta ägare/chefer uppskatta den hjälp de får av de regionala skyddsombuden. Enligt ombudsmannen från Fastighetsanställdas förbund händer det sällan (mindre än en gång per år) att regionala skyddsombud hindras att göra sitt arbete när de besöker städföretag.

- **Brist på beslutsutrymme avseende arbetsmiljö**

Mikro- och småföretag i städsektorn arbetar i sina kunders lokaler. Det innebär att det är deras kunder och inte de själva som utformar arbetsplatsen. Kunderna har oftast inte städning i åtanke när de utformar arbetsplatsen. Ett exempel som gavs under workshoppen var en ny byggnad där det fanns ett litet rum som var avsett för städning, till exempel för förvaring av städutrustning. I rummet fanns det dock inte någon tillgång till vatten och städarna var tvungna att bära vatten långa sträckor.

3.2.9 Byggsektorn

I byggsektorn betraktade arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter den konkurrensutsatta marknaden som ett hinder för arbetsmiljöarbete eftersom den kan leda till att arbetsgivaren känner sig tvingad att avvika från reglerna på arbetsplatsen, inbegripet arbetsmiljörutinerna.

Något som eventuellt kan bidra till att förbättra arbetsmiljön är systemet med id-kort (ID06) för åtkomst till byggarbetsplatser. Dock var man också överens om att systemet är under utveckling och måste förbättras ytterligare. Det finns emellertid byggarbetsplatser där ID06 inte behövs, såsom mindre arbeten i privathus.

Mikro- och småföretag i byggsektorn diskuterades av en arbetsmiljörådgivare. Byggföretag som startats av erfarna arbetstagare som är väl medvetna om arbetsmiljöföreskrifterna och hur man efterlever dem har ofta arbetsmiljön i åtanke redan från början. Professionella byggarbetare som saknar den erfarenheten, arbetar ensamma och ibland anställer en vän vid behov har eventuellt inte de arbetsmiljökunskaper och resurser som krävs för att beakta arbetsmiljön.

På byggarbetsplatsen styrs arbetsmiljöförhållandena i stor utsträckning av platschefen. Stora företag kan ha skriftliga anvisningar om arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljöarbete, men på byggarbetsplatsen kan platschefen välja att inte följa företagets regler. Om sådana avvikelser noteras kan de rättas till, men de kan vara svårare att upptäcka. Om chefen är uppmärksam på arbetsmiljön förbättras arbetsmiljöförhållandena. Om platschefen i stället intar en låt-gå-attityd kommer arbetstagarna varken att vara motiverade eller tänka på arbetsmiljön. Hur platschefen agerar är också en fråga om vilka resurser och vilket mandat han eller hon har.

Med tanke på att många platschefer har stor frihet är det en utmaning för byggherren och byggnadsentreprenören att se till att arbetsmiljörutinerna efterlevs i hela organisationen, inbegripet av underentreprenörer. Det finns dock många exempel på byggorganisationer där detta har fungerat och till och med fungerat mycket bra, till exempel bygget av Öresundsbron mellan Malmö och Köpenhamn.

3.2.10 Tillverkningssektorn

Under tillverkningsworkshopen diskuterades incitament i form av olika typer av subventioner. Ett tag fanns det en subvention för företag som tog in en konsult för att förbättra säkerheten vid arbete med olika slags pressar och elektriska saxar. Dock var det bara ett par företag som använde den här subventionen. För ett par årtionden sedan finansierade arbetslivsfonden arbetsmiljöförbättringar på många arbetsplatser, inbegripet mikro- och småföretag.

Subventionerna är ofta tidsbegränsade och därför inte en hållbar lösning för arbetsmiljöförbättringar. Det finns potentiella problem med subventioner till utvalda företag, till exempel att vissa företag får ekonomiska fördelar jämfört med andra företag i sektorn.

3.2.11 Städsektorn

Arbetsmiljöförhållandena i städsektorn är svåra på många sätt. Många ägare/chefer har en bristande medvetenhet om sitt arbetsmiljöansvar. Ägaren/chefen för att städföretag betonade att det är viktigt att öka städföretagens ägares/chefer kompetens att diskutera arbetsmiljö med kunderna, inbegripet att ställa krav på kunderna.

Arbetsmiljöexperten som tidigare var anställd på Almega sa att det, även om det finns en vilja att arbeta med arbetsmiljön, kan vara svårt på grund av alla brådskande uppgifter som ägaren/chefen måste ta itu med, såsom logistiken i att hantera höga nivåer av sjukledighet bland de anställda och få städarbetet gjort i många olika lokaler med ofta liten framförhållning från respektive kunds sida. Ofta utför ägaren/chefen på mikro- och småföretag också städningen.

Städarna arbetar ofta ensamma och har kanske liten kontakt med andra som arbetar i lokalerna som de städar. De psykosociala villkoren kan därför vara svåra för städare.

Många av de cirka 70 000 städarna (ungefär 50 procent enligt experten från Almega) är födda i andra länder. Många städföretag startas av städare med liten tidigare erfarenhet av eller utbildning i arbetsmiljö och hur man driver ett företag. Många ägare/chefer i städföretag är också födda i andra länder än Sverige. Det kan påverka arbetsmiljöförhållandena och arbetsmiljöarbetet. Ägare/chefer och städare som har svårt att läsa och förstå svenska får också svårt att förstå säkerhetsanvisningar och information om risker med kemikalier och hur man använder kemikalier som är på svenska.

Enligt arbetsmiljöexperten som tidigare var anställd på Almega kontaktade mikro- och småföretag i städbranschen Almega främst när de hade problem med rehabilitering. En svårighet är att det vanligtvis är svårt att genomföra de förändringar som krävs när det uppstår ett behov av rehabilitering och förändringar på arbetsplatsen i syfte att bättre anpassa arbetet till städaren. Dessutom är städare ofta lågutbildade och det kan därför vara svårt att hitta ett annat jobb.

Många frågor rörde också sjukledighet. Mer sällan ställdes frågor om skyddsombud, och i synnerhet regionala skyddsombud, eftersom många ägare/chefer i städbranschen inte kände till regionala skyddsombud, deras funktion och deras lagstadgade rättigheter. Ibland ställdes också frågor om risker med kemiska produkter och ergonomi. Emellanåt togs kontakt efter en inspektion av Arbetsmiljöverket. Detta återspeglar ett reaktivt synsätt, även om det också finns städföretag som har ett mer proaktivt synsätt. Till exempel deltog några städföretag i Almegas arbetsmiljökurser, som hölls två gånger om året och på begäran för en mindre grupp små (men inte mikro-) städföretag.

Arbetsmiljöombudsmannen på Fastighetsanställdas förbund drar slutsatsen att det finns ett behov av ökade resurser både för regionala skyddsombud och för Arbetsmiljöverkets inspektioner för att nå ut till städföretag och påverka arbetsmiljön. Han funderar också på hur arbetsmiljön kan förbättras och ångrar att han inte använde sig av 6 kap, 6a § i arbetsmiljölagen för att be om stöd från Arbetsmiljöverket avseende särskilt svåra arbetsmiljöförhållanden på städföretag som han besökte som regionalt skyddsombud.

3.2.12 Resurser för förbättrad arbetsmiljö

▪ Grundläggande arbetsmiljöutbildning och komma igång med arbetsmiljö

Webbkurser diskuterades som ett alternativ som skulle kunna passa mikro- och småföretag bättre än vanliga kurser. Dock ansågs det värdefullt att träffa kollegor och diskutera på kurserna. Trots det ansågs webbkurser i arbetsmiljö vara ett bättre alternativ än att inte gå någon arbetsmiljökurs alls. Prevent, organisationen som ägs gemensamt av de privata arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna, håller i flera webbkurser i arbetsmiljö.

Deltagande i arbetsmiljökurser har under en kort tid varit subventionerat av AFA Försäkring för chefer och skyddsombud. Det fanns en positiv syn på subventioner och den ökade arbetsmiljöutbildning som de bidrog till. Till exempel sa arbetsmiljöombudsmannen på Fastighetsanställdas förbund att det hade varit bra för städsektorn. Beloppet som sattes av för detta hade beräknats räcka i tre år, men räckte bara i ungefär ett år på grund av den stora efterfrågan. Subventioner verkar möjliggöra deltagande i arbetsmiljöutbildning. Det diskuterades och föreslogs att liknande subventioner med fokus på att stödja mikro- och småföretags deltagande i arbetsmiljökurser skulle kunna vara ett bra sätt att öka arbetsmiljökunskaperna i mikro- och småföretag. Dock fanns det olika åsikter om vad som var det största hindret: kostnaderna för kurser eller arbetstid som gick åt till utbildning i stället för inkomstgenererande arbete. Mikro- och småföretag kan prioritera kurser som kunderna kräver, men kan ha svårt att prioritera andra kurser, till exempel i arbetsmiljö.

Arbetsmiljöutbildning ingår i de flesta yrkesutbildningar. I diskussionerna under workshopparna kommenterades ofta att den här arbetsmiljöutbildningen skulle kunna/behöva förbättras.

▪ Arbetsmiljöutbildning i tillverkningssektorn

Enligt en representant för fackföreningen i tillverkningssektorn var ett bra sätt att komma igång med arbetsmiljöarbetet att börja prata om ordning och reda. Hans erfarenhet var också att många ägare/chefer i mikro- och småföretag själva hade varit anställda i sektorn innan de startade en egen verksamhet. Ägare/chefer med den här bakgrunden saknar ofta kunskapen som behövs för att sköta det arbetsmiljöarbete som krävs.

Under tillverkningsworkshopen diskuterades att starkare incitament krävs för att öka mikro- och småföretagens deltagande i arbetsmiljöutbildning.

Grundläggande arbetsmiljöutbildning diskuterades under tillverkningsworkshopen som ett sätt att öka kunskaperna om arbetsmiljö. Målet med arbetsmiljöutbildning är att förbättra kunskaperna om arbetsmiljö. Inte all utbildning är kunskapshöjande och det är viktigt att använda metoder som bidrar till lärande, och inte bara tillhandahålla arbetsmiljökurser. Det är oftare enklare att motivera mikro- och småföretag att lära sig om arbetsmiljö när något har hänt och erfarenheter av dödsolyckor diskuterades som något som hade motiverat mikro- och småföretag att lära sig om arbetsmiljö och förbättra arbetsmiljöförhållandena samt säkerheten.

▪ Arbetsmiljöutbildning i byggsektorn

I byggsektorn erbjuder Entreprenörsskolan, som ägs av arbetsgivarorganisationen, arbetsmiljökurser. De anses vara bra och bidra till att förbättra arbetsmiljön i sektorn. Dock är deras kurser utsatta för konkurrens då kommersiella företag erbjuder andra kurser till ett lägre pris. Det nämndes att de andra kurserna ofta höll lägre kvalitet. En typ av kurser är kurser för de obligatoriska arbetsmiljösamordnare som måste utses för ett byggprojekts planeringsfas (BAS-P) och utförandefas (BAS-U). Arbetsmiljösamordnarna ansågs vara viktiga och en deltagare föreslog till och med att det borde finnas ett certifikat för arbetsmiljösamordnarna. Certifiering är ett sätt att kontrollera utbildningens kvalitet.

En intervjuad arbetsmiljörådgivare berättade om sina erfarenheter från arbetsmiljöutbildning för studenter på gymnasieprogram för byggarbetare tillsammans med fackföreningen. Ett tre timmar långt utbildningstillfälle var planerat, men hon drog slutsatsen att det inte fungerade särskilt bra. Studenterna hade svårt att sitta stilla och lyssna i tre timmar. Hon drog slutsatsen att en annan pedagogisk form behövdes för att nå ut till studenterna och få dem att förstå mer om arbetsmiljö.

- **Arbetsmiljöutbildning i städbranschen**

Arbetsmiljöombudsmannen på Fastighetsanställdas förbund diskuterade behovet av en arbetsmiljökurs för chefer. Dock saknas en sådan utbildning.

3.2.13 Sektorspecifika resurser

- **Byggsektorn**

Arbetsmiljörådgivare finns tillgängliga regionalt genom arbetsgivarorganisationen Sveriges Bygginstrumenter. Rådgivarna bildar en nationell rådgivande grupp som samarbetar samt stöttar och lär sig av varandra.

Enligt en arbetsmiljörådgivare hade intresset för arbetsmiljöfrågor ökat de senaste 5–6 åren. Många faktorer bidrar till detta, till exempel det nya systemet med böter om vissa föreskrifter inte efterlevs, ökat fokus på arbetsmiljö från Sveriges Bygginstrumenters sida genom arbetsmiljökurser och arbetsmiljörådgivare. Det finns också en ökad medvetenhet om dödliga risker på byggarbetsplatser och risker för arbetsskador och de långsiktiga följderna som sådana skador kan ha. Detta har flyttat upp arbetsmiljö på dagordningen för arbetsplatsträffar.

Det är viktigt att skilja mellan byggarbetsplatser på B2B- och B2C-marknaderna. På stora B2B-byggarbetsplatser finns det vanligen arbetsledare på plats, men ofta har organisationen inte någon representant som har huvudansvaret för platsen. På en stor byggarbetsplats kan det arbeta 20–100 underentreprenörer. B2B-marknaden är mer organiserad och påverkas ofta mycket av stora företag, vilket gör det enklare (men inte enkelt) att styra arbetsmiljöförhållandena och arbetsmiljöarbetet. En resurs är upphandlingskrav från stora företag (B2B) som kan innefatta arbetsmiljökrav.

Något som eventuellt kan bidra till att förbättra arbetsmiljön är systemet med id-kort (ID06) för åtkomst till byggarbetsplatser. Dock var man också överens om att systemet är under utveckling och måste förbättras ytterligare. På vissa byggarbetsplatser behövs inte ID06, till exempel mindre arbeten i privathus.

Sveriges Bygginstrumenter har på förslag att ändra reglerna för medlemskap (för närvarande krävs två års räkenskaper för företaget) och möjliggöra ett provmedlemskap som kan omvandlas till ett medlemskap efter att två års räkenskaper har uppvisats för företaget. Testmedlemskapet gör det möjligt för nystartade mikro- och småföretag att delta i arbetsmiljöutbildning och skriva under Sveriges Bygginstrumenters uppförandekod. Syftet med det här förslaget är att stödja nystartade mikro- och småföretag i att upprätta ett bra sätt att arbeta med arbetsmiljö redan från början.

- **Tillverkningssektorn**

Företagshälsornas erfarenhet är att många mikro- och småföretag i åtminstone tillverkningssektorn endast har ett avtal för att köpa in företagshälsovård när det behövs. Mikro- och småföretagen tar kontakt med företagshälsan när de tycker att det behövs. En av tjänsterna som används är rehabilitering. Dock kan arbetsplatsrelaterade åtgärder, som är en viktig del i rehabilitering, vara svår genomförda på grund av de begränsade möjligheterna att byta arbetsuppgifter i mikro- och småföretag. På 1990-talet samarbetade vissa företag i så kallade arbetsgivarringar, där anställda från ett företag permanent eller tillfälligt kunde flytta till ett annat företag och utföra andra arbetsuppgifter som en del i rehabiliteringen. Den här typen av arbetsgivarringar är dock ovanlig i dag.

Mikro- och småföretag köper också in arbetsmiljöutbildning från företagshälsorna.

Tillverkningsföretagens arbetsgivarorganisationer menar att de huvudsakligen kontaktas av stora företag som har ett välfungerande arbetsmiljöarbete och är intresserade av att diskutera hur de ska hantera olika arbetsmiljöfrågor. Mikro- och småföretag kontaktar arbetsgivarorganisationen när de behöver hjälp med att hantera något som har hänt. Mikro- och småföretag är till exempel intresserade av en arbetsmiljöhandbok som innehåller korta checklistor och exempel på hur man arbetar med arbetsmiljö. Arbetsmiljöexperterna deltar i regionala nätverksmöten flera gånger per år. På vissa av dessa möten diskuteras arbetsmiljö och arbetsmiljöexperterna deltar i dessa möten. Under föregående

år diskuterades organisatoriska och sociala arbetsvillkor flera gånger på grund av den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

▪ **Städsektorn**

Enligt arbetsmiljöexperten som tidigare var anställd på Almega hade många ägare/chefer på städföretag själva erfarenhet av att arbeta som städare. Många av dem (men inte alla) bryr sig om de anställdas välbefinnande. Ledarskapsutbildning är ett bra stöd för många av dem och ger en insikt i vikten av att lyssna på och diskutera med de anställda.

I städsektorn har man goda erfarenheter från att fackföreningarna samlar skyddsombuden två gånger per år för att diskutera arbetsmiljöfrågor. De här arbetsmiljödagarerna fungerar som ett slags nätverk där skyddsombuden kan diskutera problem och lära sig av varandra.

Det finns inte några nätverk för företagen i städsektorn, men ägaren/chefen för ett städföretag angav att arbetsgivarorganisationen ger städföretagen ett bra stöd.

Ett regionalt skyddsombud sa att han sprider mycket information till både skyddsombud och arbetsgivare. Hans erfarenhet var att många arbetsgivare tror att arbetsmiljö är något svårt, vilket, enligt honom, faktiskt inte är fallet.

Rådgivaren från städbranschens förbund (Almega) sa att han ofta tillhandahöll kompletterande material som stöd till städföretag. För svårare frågor om arbetsmiljö hänvisade han till arbetsmiljöexperterna på Almega. Bland frågorna som diskuterades fanns till exempel tillgång till tvättrum och duschar. Han föreslår också att man utvecklar en kort guide som syftar till att stödja i synnerhet mikroföretag, men också småföretag, i städsektorn. Guiden måste vara kort, lätt att använda och konkret.

3.2.14 Likheter och olikheter mellan aktörerna

I allmänhet visade diskussionerna på en samstämmighet mellan de deltagande arbetsgivarorganisationerna, fackföreningarna, myndigheterna och rådgivarna. Samstämmigheten omfattade synen på arbetsmiljöförhållandena i många mikro- och småföretag och orsakerna till den aktuella situationen samt erfarenheter av vad som har fungerat bra och vad som inte har gjort det.

I vissa diskussioner fanns det skillnader mellan aktörerna. De här skillnaderna berodde främst på olika perspektiv och på att man hade olika typer av mikro- och småföretag i åtanke, till exempel byggföretag som är intresserade av och väl medvetna om arbetsmiljö som kontaktade arbetsmiljörådgivare jämfört med små byggföretag som arbetar på B2C-marknaden. När de olika perspektiven belystes verkade aktörerna nå enighet kring beskrivningarna och slutsatserna.

Vissa diskussioner återspeglade en mer politisk dimension i åsikterna som presenterades av arbetsgivarorganisationernas och fackföreningarnas åsikter. Till exempel argumenterade representanter från fackföreningarna att någon typ av utbildning eller arbetsmiljöcertifikat borde vara obligatoriskt när man startar ett företag. Arbetsgivarorganisationerna argumenterade å sin sida emot detta, eftersom det skulle kunna hindra etablerandet av nya företag.

3.3 Vad fungerar för vem och varför?

Det finns stora skillnader mellan olika mikro- och småföretag. Det finns proaktiva mikro- och småföretag, men denna grupp mikro- och småföretag diskuterades knappt under workshopparna. De reaktiva mikro- och småföretagen är vanliga och tar eventuellt kontakt med sina organisationer för att be om stöd när behovet uppstår. Enligt andra studier är det också vanligt att vända sig till leverantörerna för att få råd om arbetsmiljö (se till exempel Alvarez et al., 2002), men leverantörerna var inte representerade vid workshopparna. Mikro- och småföretagen med sämst kunskap, arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljöarbete har ofta inte någon att vända sig till för att få hjälp om behovet skulle uppstå och om ägaren/chefen är medveten om behovet.

I alla tre workshopparna var man överens om att den grundläggande strategin för att förbättra arbetsmiljön i mikro- och småföretag är att börja med att skapa en dialog och börja med enkla åtgärder som förbättrar arbetsmiljön.

En dialog kräver någon slags personlig kontakt med mikro- och småföretagets ägare/chef. Sådan personlig kontakt är möjlig, huvudsakligen genom de regionala skyddsombuden, men också genom arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter och yrkesinspektörerna. Dock kontaktas oorganiserade mikro- och småföretag väldigt sällan för något slags personligt stöd. Dialogen kan inledas på olika sätt. Arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter stöder mikro- och småföretagen när de ber om det, så mikro- och småföretagen behöver en utgångspunkt. De regionala skyddsombuden besöker företag och kan inleda en dialog utifrån vad de bedömer behövs i det företag som besöks. Yrkesinspektörer inspekterar arbetsplatsen, men arbetar också med att inleda en dialog med ägaren/chefen.

De enkla åtgärderna varierar mellan sektorerna och aktörerna, även om alla nämnde arbetsmiljöutbildning och checklistor som en bra början. En annan metod som diskuterades var den mångsidiga strategi som yrkesinspektörerna tillämpade. De börjar ofta med en riskbedömning och inleder och utvecklar samtidigt en dialog med ägaren/chefen. Riskbedömningen ökar medvetenheten om arbetsmiljö och då är det lättare att fortsätta samtalet, till exempel om arbetsmiljöarbete. Det här är också en bra start för mikroföretag, eftersom många av dem inte ens är medvetna om kravet på att genomföra riskbedömningar och kanske inte ens förstår vad arbetsmiljö handlar om. Ett annat tillvägagångssätt som nämndes för tillverkningssektorn var att börja prata om ordning och reda i syfte att komma igång med konkreta förbättringar.

De tre sektorer som diskuterades under workshopparna skiljer sig åt på flera sätt. Strategier och åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet måste därför anpassas till villkoren i respektive sektor.

I tillverkningssektorn har företaget kontroll över lokalerna och processerna, så råd kan tillämpas exempelvis efter ett beslut från ägaren/chefen. Städföretagen är mycket mer beroende av sina kunder och arbetsmiljöförhållandena styrs i rätt stor utsträckning av kundernas krav och lokaler. Dessutom arbetar städföretagen på en konkurrensutsatt marknad med konkurrens från företag som inte betalar skatt och socialförsäkringsavgifter. Byggföretagens arbetsmiljöförhållanden är komplexa och de tillfälliga förhållandena på byggarbetsplatsen samt andra företag som jobbar där påverkar mycket. I respektive sektor har material och strategier utvecklats till stöd för arbetsmiljöarbete, inbegripet beskrivningar av god praxis för sektorn.

3.3.1 Anpassat personligt stöd precis i tid stöder reaktivt arbetsmiljöarbete

Under workshopparna beskrevs att mikro- och småföretag kan kontakta arbetsmiljöexperter eller regionala skyddsombud för att få stöd i en akut arbetsmiljöfråga. Det här är positivt eftersom mikro- och småföretaget kan få råd från någon som kan arbetsmiljö. Dock har det här anpassade stödet precis i tid också begränsningar. Först och främst stöder det reaktivt arbetsmiljöarbete och en utmaning för de kontaktade experterna är att inleda en dialog som inte bara tar itu med det akuta problemet utan också ökar medvetenheten om arbetsmiljö och initierar ett mer aktivt arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöförbättringar. Diskussionerna under de tre workshopparna har gett flera exempel på strategier som har tillämpats för att uppnå detta.

3.3.2 Information och arbetsmaterial

Utskick av information och arbetsmaterial kritiseras ofta för att inte vara särskilt effektivt för att förbättra arbetsmiljön. Dock har många av arbetsmiljöexperterna och de regionala skyddsombuden beskrivit att de använder olika slags material som de delar ut när de besöker ett företag eller skickar till företag som de kontaktas av. På så sätt kan det material som delas ut anpassas bättre till mikro- och småföretagets behov.

Enligt kommentarerna måste materialet som delas ut vara enkelt och gå snabbt att läsa (långa introduktioner om hur materialet ska användas blir ofta inte lästa och materialet används sällan). Dessutom kommenterade man att material som främst används för arbetsmiljöarbete som består av att kopiera och klistra inte är till någon större nytta för att förbättra arbetsmiljön på mikro- och småföretag.

3.3.3 *Incitament*

Incitamenten för bra arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete är i grund och botten att ägaren/chefen inte vill att hans eller hennes anställda skadas på jobbet. Men på grund av bristande kunskap om risker och riskhantering kan de ofta inte skapa en bra och säker arbetsmiljö. I vissa företag, i synnerhet en del företag som är organiserade i arbetsgivarorganisationer, är andra incitament för en bra arbetsmiljö som är kopplade till deras affärsintressen också viktiga, såsom kvalitet, produktivitet och att vara en attraktiv arbetsgivare.

Drivkrafterna för att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet varierar mellan sektorerna. Böter verkar vara effektiva incitament, men är bara möjliga för några paragrafer och inte för arbetsmiljökrav i alla sektorer.

Upphandlingskrav och andra krav från kunder är ett viktigt incitament, men måste följas upp för att vara effektiva.

En strategi som diskuterades var att integrera arbetsmiljö bättre i företagets processer, till exempel processer där andra myndigheter är involverade. Ett sådant exempel är kommunernas bygglov innan ett byggprojekt påbörjas. Även om kommunerna inte har något ansvar för arbetsmiljön på byggarbetsplatser vore det bra att innefatta information om byggherrens arbetsmiljöansvar i den här processen.

4 **Slutsats**

Diskussionerna under workshopparna och de kompletterande intervjuerna avslöjar skillnader mellan sektorerna. Skillnaderna beror förstas på den typ av arbete som utförs, men andra faktorer, såsom företagets beslutsutrymme jämfört med vad som beslutas av kunden vid arbete på en plats som någon annan ansvarar för, påverkar arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Kundpåverkan varierar också inom och mellan sektorerna. Företagskunder (B2B) kan påverka mer än privatkunder (B2C). Företagskunder som prioriterar låga priser är mindre sannolika att beakta arbetsmiljöfrågor, till exempel under upphandlingar, medan företagskunder i högrisksektorer kan vara mer medvetna om arbetsmiljö och mer sannolika att ställa upphandlingskrav som gäller arbetsmiljö.

Det finns omfattande stöd tillgängligt för mikro- och småföretag, men stödet når främst ut till organiserade företag eller företag med organiserade anställda. Regionala skyddsombud besöker många företag där det finns medlemmar. Arbetsgivarorganisationernas arbetsmiljöexperter besvarar huvudsakligen frågor och tillhandahåller arbetsmiljöutbildning och information. Inspektioner utförs, men i betydligt mindre utsträckning än av de regionala skyddsombuden.

Antalet mikro- och småföretag med skyddsombud ökar, i synnerhet i den privata sektorn. I Sverige är dialogen om arbetsmiljö viktig och utan skyddsombud på arbetsplatsen kan den dialogen vara svår att skapa. Regionala skyddsombud kan bidra till dialogen, men deras besök en gång om året eller en gång i halvåret kan inte ersätta ett lokalt skyddsombud. Den här utvecklingen måste diskuteras och strategier utvecklas för att säkra en kontinuerlig arbetsmiljödialog på arbetsplatsnivå i mikro- och småföretag. Vikten av en sådan dialog betonades av alla intressentgrupper under de tre workshopparna.

En allmän slutsats från de tre workshopparna är att förbättring av arbetsmiljöarbetet ses som en process där kontinuerligt stöd kan hjälpa mikro- och småföretag att utveckla förebyggande arbetsmiljöarbete. Deltagarnas erfarenhet var att korta arbetsmiljökurser för ägaren/chefen och konkreta verktyg som ger konkreta råd om hur man förbättrar arbetsmiljön var bra utgångspunkter för detta. Dock deltar de flesta mikro- och småföretag inte i sådana kurser och om de gör det så är det främst genom ett reaktivt synsätt på arbetsmiljö, till exempel efter personlig kontakt med någon slags arbetsmiljörådgivare (inbegripet regionala skyddsombud), när något har hänt eller när någon (en anställd, ett skyddsombud eller en

yrkesinspektör) kräver arbetsmiljöförbättringar. Personlig kontakt är ett bra sätt att diskutera sådana kurser och motivera mikro- och småföretag att delta. Dock är resurserna för sådana personliga kontakter begränsade och tillhandahålls främst till företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationer eller har anställda som är medlemmar i en fackförening. Mallar som är lätta att fylla i och huvudsakligen används som dokumentation och intyg på arbetsmiljöarbete ansågs inte vara effektiva. Detta beror antagligen på arbetsmetoderna i mikro- och småföretagen i de tre sektorerna, där fokus ligger på att få jobbet gjort och skriftlig dokumentation och rutiner spelar liten roll.

5 Referenser

- Alvarez de Davila E., Antonsson A.-B. och Frostling H. (2002). *Vilket stöd behöver företag och organisationer inom kemikalieområdet? En förstudie*. IVL-rapport B1511, Stockholm.
- Antonsson Ann-Beth och Schmidt Lisa (2003). *Småföretag och företagshälsovård – ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?* IVL-rapport B1542. Stockholm.
- EU-Osha (2016). *Bakgrund och arrangemang för arbetsmiljö i mikro- och småföretag i EU – Sesameprojektet*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/sv/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro/view>
- EU-Osha (2017). *Arbetsmiljön i mikro- och småföretag i EU: från policy till praxis*. Europeiska unionens publikationsbyrå: Luxemburg. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/sv/tools-and-publications/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions/view>
- EU-Osha (2018). *Säkerhet och hälsa i mikro- och småföretag i EU ur arbetsplatssynpunkt. Nationell rapport: Sverige*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.
- Frick K. (2009). Health and safety representation in small firms: a Swedish success that is threatened by political and labour market changes. I Walters, D. och Nichols, T. (red.), *Workplace Health and Safety – International Perspectives on Worker Representation*. Palgrave Macmillan: Basingstoke.
- Frick K. och Walters D. (1998). Worker representation on health and safety in small enterprises: Lessons from a Swedish approach. *International Labour Review*, 3(137):365–89.
- Hansson R. et al. (1989). *Undersökning av olycksfallen i jord- och skogsbruk 1987*. Rapport nr 28/89. Lantbrukshälsan: Stockholm.
- Pinzke S. och Lundqvist P. (2006). *Arbetsolycksfall i jord- och skogsbruk 2004*. Sveriges Lantbruksuniversitet, Alnarp.
- Schmidt L., Gunnarsson K., Dellve L. och Antonsson A.-B. (2016). Utilizing occupational health services in small-scale enterprises: a 10-year perspective. *Small Enterprise Research*, 23(2):101–115.
- SCB (u.å.). *Företagsdatabasen (FDB)*. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagsdatabasen-fdb/>
- Arbetsmiljöverket (AV) (2015). *Årsredovisning 2015*. Tillgänglig på: <https://www.av.se/om-oss/arsredovisningar/>
- Arbetsmiljöverket (AV) (2016a). *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2015*.
- Arbetsmiljöverket (AV) (2016b). *Arbetssskador 2015*. Tillgänglig på: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2015/arbetsmiljostatistik-arbetssskador-2015-rapport-2016-01.pdf>
- Weiner J. och Hultin A. (2006). *Företagshälsovård: Korta sifferfakta Nr 17*. Tillgänglig på: www.av.se

6 Bilaga

Tabell 3 Rapporterade arbetsolyckor med frånvaro från arbetet (inkl. dödsfall) och arbetsrelaterade sjukdomar 2015 bland anställda utifrån arbetsplatsens storlek

Företagets storlek	Arbetsrelaterade olyckor		Arbetsrelaterade sjukdomar	
	Antal fall	Antal fall per 1 000 anställda	Antal fall	Antal fall per 1 000 anställda
0 anställda	233	Ej tillämpligt	74	Ej tillämpligt
1–4 anställda	1 357	3,0	376	0,8
5–9 anställda	2 141	5,2	672	1,6
10–19 anställda	3 641	6,7	1 293	2,4
20–199 anställda	15 409	8,1	5 494	2,9
minst 200 anställda	7 437	6,8	3 307	3,0
Information saknas	878		832	
Totalt	31 096	7,1	12 048	2,7

Källa: AV, 2016b (tabell 7).

Det är svårt att tolka den här typen av statistik eftersom det finns tecken på att mikro- och småföretag inte rapporterar alla arbetsrelaterade skador. Det finns också stora skillnader mellan sektorer som inte syns när statistik för alla svenska företag presenteras. Bilden som målas upp i tabell 3, att de minsta och de största företagen har minst antal arbetsrelaterade skador, där mikroföretagen med 1–4 anställda vanligen har minst antal, gäller alla sektorer (AV, 2016b).

Organisationer som var representerade i dialogen i workshopparna och i intervjuer

- Workshop, tillverkningssektorn, 22 november 2016

IF Metall

Teknikföretagen

Livsmedelsföretagen

Industriarbetsgivarna

Previa (företagshälsa)

En medlem i Enterprise Europe Network (EEN)

Svetskommissionen

Arbetsmiljöverket (AV)

- Workshop, byggsektorn, 23 november 2016

AV

Byggnads

Ett företag med 130 medlemsföretag, främst mikro- och småföretag som arbetar med värme-, ventilations- och sanitetsinstallationer

Feelgood (företagshälsa)

En medlem i EEN

- Workshop, städsektorn, 23 november 2016

Två städföretag

AV

Fastighets (Fastighetsanställdas förbund)

En medlem i EEN

Hotell och restaurang (fackförening)

Prevent

- Ytterligare intervjuer

En medlem i EEN och den svenska arbetsmiljöambassadören

Prevent

Almega (arbetsgivarorganisation för städsektorn och flera andra sektorer)

Sveriges Byggindustrier

Fastighets (Fastighetsanställdas förbund)

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Byrån undersöker, tar fram och sprider tillförlitlig, välavvägd och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. Arbetsmiljöbyrån inrättades av EU 1994 och har sitt säte i Bilbao i Spanien. Den sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s medlemsstater och andra länder.

European Agency for Safety and Health at Work

Santiago de Compostela 12, 5th floor

48003 Bilbao, Spain

Tel. +34 944358400

Fax +34 944358401

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office