

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Säkerhet och hälsa i mikro- och småföretag i EU ur arbetsplatssynpunkt

Europeiska riskcentrumet

Nationell rapport: Sverige



Författare:

Cecilia Österman och Ann-Beth Antonsson, IVL Svenska Miljöinstitutet.

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>).

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2018

Kopiering tillåten med angivande av källan.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Förteckning över diagram och tabeller	2
1 Beskrivning av den nationella kontexten	3
1.1 Översikt över Sveriges ekonomi och sysselsättning	3
1.2 Nationell infrastruktur för arbetsmiljö och arbetsmiljölagstiftning	4
1.3 Beskrivning av mikro- och småföretag i Sverige	7
2 Beskrivning av fältarbetet och urvalet	10
2.1 Allmänna anmärkningar om fältarbetet och metoderna	11
2.2 Beskrivning av urvalet	11
3 Analys: uppgifter från företagsrapporterna (fallstudierna)	13
3.1 Riskmedvetenhet	13
3.2 Företagens arbetsmiljöorganisation och riskhanteringspraxis	14
3.3 Mekanismer	21
3.4 Sammanfattning – vad fungerar och varför?	24
4 Referenser	25

Förteckning över diagram och tabeller

Diagram 1: Andel anställda efter företagets storlek i Sverige, 2013 (% av den totala sysselsättningen)	8
Diagram 2: Andel företag, anställda och omsättning (%) efter industri (Nace-avdelningar) i Sverige, 2015	9
Tabell 1: Fördelning av företag efter storlek i Sverige, 2015	8
Tabell 2: Urval i den svenska fallstudien efter storlek och sektor	11
Tabell 3: Översikt över urvalet	12

1 Beskrivning av den nationella kontexten

1.1 Översikt över Sveriges ekonomi och sysselsättning

Den svenska ekonomin består av en blandning av marknader och ekonomisk planering, statligt ägande och privat ägande. Den är till stor del inriktad på export, med ett modernt distributionssystem och en välutbildad arbetskraft. Export av varor och tjänster utgör 45 procent av bruttonationalprodukten (OECD, 2016). Basresurserna är framför allt timmer, vattenkraft och järnmalm, bil- och läkemedelsindustrin samt telekommunikation.

De senaste siffrorna från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att cirka 4,3 miljoner av Sveriges befolkning på cirka tio miljoner invånare är anställda och 0,6 miljoner är egenföretagare (SCB, 2016a). Majoriteten, 3,3 miljoner, är anställda inom den privata sektorn (inbegripet egenföretagarna) och 1,3 miljoner är anställda inom den offentliga sektorn, dvs. de arbetar för staten, landstinget eller kommunen. Arbetslösheten i Sverige var 7,2 procent i maj 2016, vilket är något lägre än genomsnittet i EU-28 på 8,6 procent (SCB, 2016a).

Sveriges genomsnittliga pensionsålder på 64 år för både män och kvinnor är en av de högsta i Europa. Sverige har också högre sysselsättningsgrad för personer i åldrarna 50–69: 62,6 procent jämfört med 48,8 procent i EU-28 (Eurostat, 2016a).

Liksom i de flesta europeiska länder har sysselsättningsstrukturen i Sverige förändrats sedan efterkrigstiden. Jordbruk, skogsbruk och fiske har sjunkit från 12 procent år 1965 till 2 procent år 2015, och tillverkningsindustrin från 30 procent till 12 procent under samma period. Sysselsättningen inom den offentliga sektorn har ökat betydligt under hela perioden, från 15 procent till 33 procent, men ökningen av offentliganställda dämpades under finanskrisen på 1990-talet och har sedan dess förblivit på en jämn nivå. Tjänstesektorn, som i denna statistikbas även inbegriper en stor del av byggsektorn, har ökat från 43 procent till 53 procent av sysselsättningen under perioden 1965–2015 (SCB, 2016a).

De strukturella förändringarna inom ekonomin och sysselsättningen har åtföljts av en ökning av den allmänna utbildningsnivån, dock med en del geografiska variationer i landet: arbetstagare i huvudstadsområdet och vissa universitetsstäder har en högre utbildningsnivå. De regionala skillnaderna i utbildningsnivån är dock mindre i Sverige än i de flesta andra OECD-länder (OECD, 2016). I dag genomgår ungefär 45 procent av de unga kvinnorna och 35 procent av de unga männen en universitetsutbildning. Den ökade automatiseringen och mekaniseringen har dessutom lett till att många traditionella kroppsarbeten kräver högkvalificerade arbetare för att programmera och driva tekniska system.

Kvinnor deltar i hög utsträckning i arbetsmarknaden i Sverige. År 2014 var sysselsättningsklyftan mellan könen – som definieras som skillnaden mellan andelen sysselsatta män och kvinnor i arbetsför ålder (15–64) – 3,4 procentenheter i Sverige, jämfört med 10,5 procentenheter i EU-28 (Eurostat, 2016b).

Traditionellt sett är den svenska arbetskraften till stor del uppdelad i typiska ”manliga” och ”kvinnliga” jobb, där kvinnor dominerar den offentliga sektorn och många privata tjänstesektorer. Denna uppdelning syns mellan och inom sektorerna och arbetsplatserna, på så sätt att män och kvinnor med samma yrke i samma företag eller sektor ändå har olika arbetsuppgifter.

Befolkningen liksom arbetsmarknaden blir alltmer etniskt blandad. Antalet födda utanför Norden ökade med 39 procent mellan 2003 och 2010 till 12 procent av befolkningen. Denna andel har sedan dess blivit större i och med inströmningen av runt 300 000 flyktingar sedan 2013, i synnerhet under

2015 (Migrationsinfo, 2016). EU-medborgare – utstationerade arbetstagare och andra tillfälliga migranter inräknade – utgjorde 2010 runt 11 procent av arbetskraften, och ytterligare 9 procent kom från platser utanför EU (EMN, 2011).

1.2 Nationell infrastruktur för arbetsmiljö och arbetsmiljölagstiftning

1.2.1 Centrala aktörer och institutioner

Arbetsmarknadsdepartementet ansvarar för att omsätta nationella strategier för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i praktiken. Inom departementet är det **enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö** som hanterar frågor om arbetsmiljö, arbetstid och arbetslagstiftning.

Den nuvarande **svenska regeringens** arbetsmiljöpolitik ska bidra till en arbetsmiljö som förebygger ohälsa, olycksfall och motverkar att människor utestängs från arbetslivet samt främja utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen för både män och kvinnor under hela deras arbetsliv.

Regeringen har identifierat tre prioriterade områden där fler särskilda åtgärder behövs just nu¹:

- Nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor
 - Åtgärder för att förhindra olyckor vid arbete på och vid väg.
 - Utländsk arbetskraft inom de gröna näringarna (skogsbruk, jordbruk, trädgårdsodling etc.).
 - Marknadstillsyn av osund konkurrens.
 - Tillhandahållande av information från myndigheterna till utländska arbetstagare, anställda och egenföretagare.
- Ett hållbart arbetsliv
 - Urvalskriterier för kontroller.
 - En seminarierie tillsammans med EU-Osha i samband med byråns kampanj 2016–2017: En sund och säker arbetsmiljö genom hela arbetslivet.
 - Kunskapssammanställningar om nya sätt att organisera arbetet.
 - Tillsyn av sektorn för personliga tjänster.
 - Arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsarbete.
 - Psykosocial arbetsmiljö.
 - Vägledning om gränslöst arbete.
 - Utökad tillsyn och informationsinsatser om arbetstid.
 - Tillsyn av de psykosociala arbetsförhållandena inom äldreomsorgen.
 - Kartläggning av arbetsförhållandena inom hushållsnära tjänster.

Såsom regleras i arbetsmiljöförordningen (AMF, utfärdad 1997 av regeringen) är **Arbetsmiljöverket** den utsedda centrala administrativa myndigheten för frågor som rör arbetsmiljö och arbetstid.

Arbetsmiljöverket är behörigt att utfärda och genomföra sekundärreglering (föreskrifter). Föreskrifterna finns sammanställda i Arbetsmiljöverkets författningssamling, där de arbetsmiljökrav som ska uppfyllas beskrivs mer detaljerat. Bland föreskrifterna finns allmänna föreskrifter som är avsedda för alla arbetsmiljöer, liksom detaljerade föreskrifter för särskilda industrier, miljöer, verktyg samt kemiska och biologiska agens.

¹ Se regeringens webbsida om "En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet". Tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmiljostrategin/>

Arbetsmiljöverket är Sveriges kontaktpunkt hos Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) och företräder den svenska regeringen i den rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor (ACSH), som är den trepartskommitté som bistår Europeiska kommissionen genom att förbereda, genomföra och utvärdera all arbetsmiljöverksamhet. Arbetsmiljöverket företräds även i yrkesinspektörskommittén (Slic).

Arbetsmiljöverkets inspektionsavdelning utövar tillsyn över genomförandet av arbetsmiljöföreskrifter på företags- och organisationsnivå för att säkerställa att arbetsmiljön uppfyller kraven i arbetsmiljölagstiftningen. Varje år genomför de nästan 300 inspektörerna omkring 38 000 inspektioner. Under inspektionerna kontrolleras att arbetsgivaren organiserar det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett effektivt sätt. Arbetsmiljön granskas ur ett helhetsperspektiv som 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 eller arbete.

Ett antal andra statliga organ är också verksamma inom infrastrukturen för arbetsmiljö.

Socialdepartementet ansvarar till exempel för lagstiftningen om social trygghet, sjukintyg, bedömning av arbetsförmågan, arbetsskadeförsäkring och pensioner. **Miljödepartementet** ansvarar huvudsakligen för miljöskydd och kemiska produkter.

Partsrådet är arbetsmarknadsparternas gemensamma råd om arbetsmiljö och arbetsliv i regeringen.

1.2.2 Särskild arbetsmiljölagstiftning

Arbetsmiljölagen från 1977 (SFS 1977:1160) 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 regel i arbetsmiljölagen är att arbetsituationen och arbetsmiljön måste vara anpassad till de mänskliga behoven (2 kap. arbetsmiljölagen). 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 inriktad på samförstånd, och kapitel 6 i arbetsmiljölagen handlar om samverkan inom det lokala arbetsmiljöarbetet på företagsnivå. I arbetsmiljölagen anges särskilt att arbetsställen med minst fem arbetstagare ska ha ett skyddsombud och att arbetsställen med minst femtio arbetstagare ska ha en skyddskommitté. Lagen kräver inte att externa arbetsmiljöexperter används, men detta är avtalat mellan arbetsmarknadsparterna i vissa sektorer genom kollektivavtal.

Yrkesinspektionen åberopar sällan de övergripande skyldigheterna enligt arbetsmiljölagen. Arbetsmiljörisker regleras i stället i föreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket. Sedan 1990-talet har många detaljerade föreskrifter ersatts av färre och mer övergripande funktionsinriktade sådana. Antalet paragrafer i föreskrifterna har totalt sett skurits ned till en tredjedel.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) (AFS 2001:1) upprätthålls av Arbetsmiljöverket. I föreskrifterna preciseras arbetsgivarens ansvar och reglerna om arbetsmiljöarbete när det gäller rutiner, kunskaper och riskbedömning av arbetsmiljön. I SAM-föreskrifterna införlivas delar av EG-direktivet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG), till exempel avseende arbetsmiljöpolicy, arbetsfördelning, expertstöd utifrån och skriftliga riskbedömningar.

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.

Som ett komplement till det traditionella fokuset på fysiska arbetsmiljöfaktorer har Arbetsmiljöverket efter flera misslyckade försök nu utfärdat föreskrifter som uttryckligen behandlar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4). Föreskrifterna trädde i kraft den 31 mars 2016 och omfattar tre huvudområden: arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. De ska genomföras inom ramen för arbetsgivarens rutiner för arbetsmiljöarbete i enlighet med SAM-föreskrifterna. Målet är att de nya föreskrifterna bättre ska beskriva *vilka områden* som man ska arbeta med och att SAM-föreskrifterna ska beskriva *hur* man ska arbeta med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De nya föreskrifterna har presenterats genom en stor informationskampanj som är särskilt riktad till arbetsgivarna, med hjälp av infomercials på tv, radio, i pressen och på sociala medier.

1.2.3 Andra regler som kan påverka arbetsmiljösituationen

Flera andra lagar och regler berör arbetsmiljön, såsom lagen om arbetsskadeförsäkring, förordningen om brandfarliga och explosiva varor, miljöskyddslagen, strålskyddslagen, arbetstidslagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Inom hotell- och restaurangsektorn har resultaten från de svenska fallstudierna visat att regler om livsmedelssäkerhet och -hygien samt om försäljningstillstånd för alkohol också kan inverka på arbetsmiljösituationen, i synnerhet eftersom efterlevnaden av dessa föreskrifter säkerställs genom regelbundna inspektioner från den behöriga kommunen och brott mot dessa regler kan leda till att en restaurang förlorar sitt tillstånd och följaktligen säljer mindre.

Dessutom måste många tillverkningsföretag följa olika standarder, från EU:s mer allmänna maskindirektiv (2006/42/EG) till mycket specifika standarder beroende på verksamhetsområde.

1.2.4 Nationella arbetsmiljöprogram riktade mot mikro- och småföretag

Nedan följer exempel på nationella arbetsmiljöprogram som antingen specifikt riktar sig mot mikro- och småföretag eller har visat sig vara särskilt nyttiga för mikro- och småföretag:

- **Prevent, en ideell organisation som ägs gemensamt av arbetsmarknadsparterna**

Prevent är en ideell organisation som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige (LO) samt Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Prevent grundades 1942 i syfte att förbättra arbetsmiljön. Organisationens tjänster inbegriper utbildningskurser, böcker, nyhetsbrev, checklistor för riskbedömning och mycket mer. Allt material tas fram tillsammans med forskare och arbetsmarknadens parter. Tjänsterna är visserligen riktade mot företag oberoende av deras storlek, men organisationens arbete är särskilt värdefullt för mindre företag som har begränsade resurser för att på egen hand förvärva och utveckla kunskap och praxis kring arbetsmiljö.

- **Regionala skyddsombud anställda av fackföreningarna**

De regionala skyddsombuden utses av fackföreningarna och företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor. De regionala skyddsombuden finansieras av staten och fackföreningarna. De

besöker mikro- och småföretag som har anställda som är medlemmar i en fackförening och inte har någon skyddskommitté. De regionala skyddsombuden får begära förbättringar, men kan inte agera som yrkesinspektörer. Fokus ligger på dialog, och ett regionalt skyddsombud kan agera som ett lokalt skyddsombud om det inte finns ett sådant i företaget. Enligt Arbetsmiljöverket (2016) gör regionala skyddsombud runt 56 000 företagsbesök varje år.

▪ **Arbetsmiljöverkets yrkesinspektioner riktade mot mikro- och småföretag**

De senaste åren har Arbetsmiljöverket genomfört flera inspektioner och informationskampanjer riktade mot mikro- och småföretag i olika sektorer. Under 2015 riktades till exempel två kampanjer mot byggindustrin. Den första bestod av ett webbaserat verktyg för arbetsgivare om hur man undviker böter genom att hålla sig uppdaterad om relevanta arbetsmiljöregler. Detta verktyg användes 37 000 gånger under 2015. Den andra kampanjen använde sig av radioannonser, branschpress och sociala medier för att informera om de nya böterna och de uppdaterade föreskrifterna om kvartsdamm. Ett brev skickades till 22 000 mikro- och småföretag. Under 2015–2017 arbetade Arbetsmiljöverket med en inspektionskampanj som riktade sig mot mikro- och småföretag i transportsektorn och kallades "Arbete på väg" (Arbetsmiljöverket, 2016).

1.2.5 Arbetsmarknadsrelationer och arbetstagarrepresentation

Sverige har en lång tradition av social dialog och hög facklig representation. Tanken om självreglering genom kollektiva förhandlingar av arbetsmarknadens parter är stark (Eurofound, 2016).

Huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet) förhandlades fram mellan arbetsmarknadens parter år 1938 och gav dem rätten och ansvaret att reglera betalnings- och anställningsvillkoren. Arbetsmarknadens parter företräds ofta i rådgivande organ eller referensgrupper till regeringskommittéer eller -utredningar. Trepartsförhandlingar är sällsynta i Sverige eftersom arbetsmarknadens parter motsätter sig att regeringen eller någon annan part blandar sig i kollektiva förhandlingar.

Arbetsmarknadens parter har företrädare som arbetar med arbetsmiljö, och vissa av de större organisationerna har flera företrädare som arbetar på heltid med dessa frågor.

Arbetsgivarorganisationerna och fackföreningarna organiseras också enligt sektor, och dessa sektorsorganisationer (både bland arbetsgivare och bland fackföreningar) har ett väletablerat samarbete när det gäller arbetsmiljö. 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 bra och säkra arbetsmiljöer.

Innan nya regler införs har Arbetsmiljöverket ett fastställt samrådsförfarande tillsammans med arbetsmarknadens parter. Ett utkast till de nya föreskrifterna skickas ut för kommentarer till arbetsmarknadens parter, näringslivsorganisationer, vissa nationella myndigheter, universitet och andra berörda. Kommentarer beaktas ofta innan föreskrifterna antas av Arbetsmiljöverket.

1.3 Beskrivning av mikro- och småföretag i Sverige

1.3.1 Mikro- och småföretags ekonomiska profiler

Endast 0,09 procent av de registrerade företagen i Sverige uppfyller kriterierna för stora företag, dvs. företag med fler än 250 anställda. Som visas i tabell 1 är 99,9 procent av företagen små, medelstora

och mikroföretag med färre än 250 anställda. Vissa av ägarna av enmansföretagen är dock även anställda i andra företag.

Tabell 1: Fördelning av företag efter storlek i Sverige, 2015

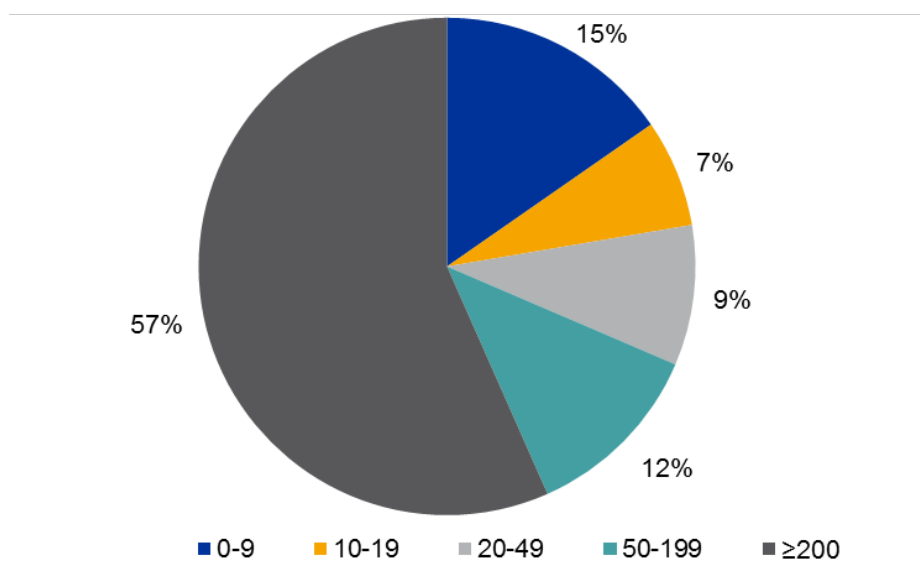
Typ	Storlek (antal anställda)	Andel	Antal
Enmansföretag	0	73,81%	803 327
Mikroföretag	1–9	22,62%	246 132
Små företag	10–49	3,00%	32 641
Medelstora företag	50–249	0,48%	5 217
Stora företag	> 250	0,09 %	993
Totalt		100%	1 088 310

Källa: SCB, 2016b

Det ökade antalet små företag är en konsekvens av förändringarna i produktionsmiljöerna, där stora företag lägger ut delar av produktionen och tjänsterna på entreprenad. Denna utkontraktering med flera nätverk av leveranskedjor bestående av åtskilliga mikro- och småföretag har skapat en ny sysselsättningsstruktur. Det har även skett en positiv utveckling inom kvinnligt entreprenörskap, med allt fler kvinnor som börjar registrera företag.

Mikro- och småföretagen är också stora arbetsgivare. Som framgår av diagram 1 sysselsatte stora företag med minst 200 anställda 57 procent av arbetstagarna i Sverige år 2013. Av alla arbetstagare är 31 procent anställda i ett företag med färre än 50 anställda. De senaste 15 åren har denna utveckling varit positiv, med en ökande andel anställda i mikro- och småföretag.

Diagram 1: Andel anställda efter företagets storlek i Sverige, 2013 (% av den totala sysselsättningen)

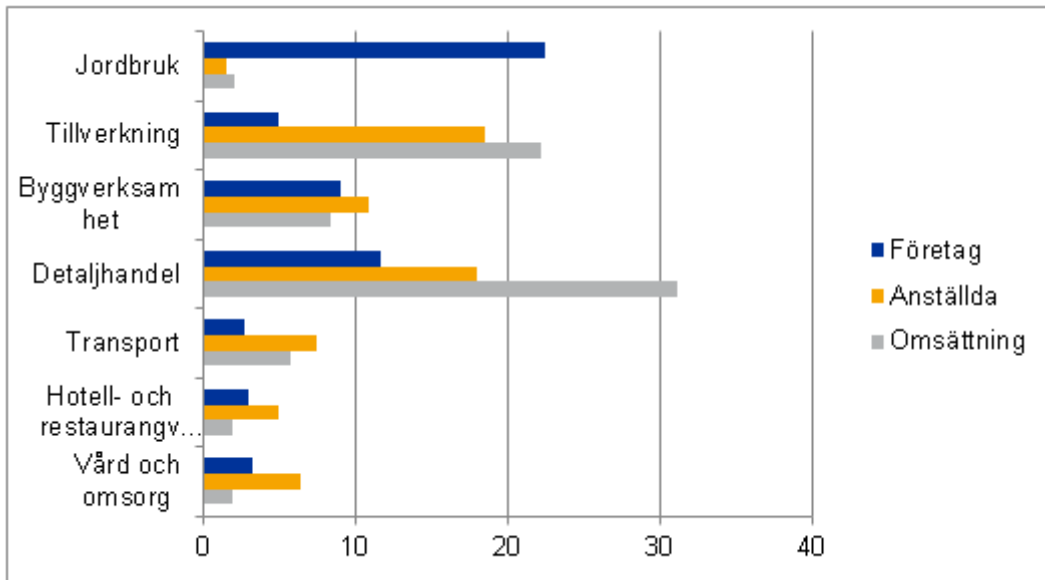


Källa: SCB, 2016b

Diagram 2 visar andelarna total omsättning, anställda och företag efter industri (den statistiska näringsgrensindelningen i Europeiska unionen, Nace, avdelningar) i Sverige år 2015 för de sju sektorer som ingår i fallstudierna.

De svenska fallstudierna omfattar endast följande fyra sektorer: tillverkning, byggverksamhet, transport samt hotell- och restaurangverksamhet.

Diagram 2: Andel företag, anställda och omsättning (%) efter industri (Nace-avdelningar) i Sverige, 2015



Källa: SCB, 2016b

De flesta mikro- och småföretag finns i jordbrukssektorn (A), som även omfattar fiske och skogsbruk. Men denna sektor har få anställda och låg ekonomisk omsättning.

De mikro- och småföretag som har flest anställda och störst tillfört värde återfinns i tillverkningssektorn (runt 20 procent av de anställda och 22 procent av det tillförda värdet) och detaljhandeln (18 procent respektive 17 procent).

1.3.2 Mikro- och småföretags arbetsmiljöprofil jämfört med större företag – avvikelser från resultaten från litteraturgenomgången

Informationssystemet om arbetsskador (ISA) skapades 1978 av Arbetsmiljöverkets föregångare. Den årliga statistiken om arbetsskador, arbetsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar tas fram varje år av Arbetsmiljöverket och SCB. Tyvärr innehåller ISA inte uppgifter om olycksfall och sjukdomar med anknytning till företagets storlek, utan delar endast upp statistiken efter anställda och egenföretagare.

Tidigare forskning rapporterar om systematisk underrapportering av arbetsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar i mikro- och småföretag samt generellt lägre arbetsmiljökunskaper jämfört med större företag. I en svensk sammanfattning om arbetsmiljön i mikro- och småföretag

beskrivs ett antal positiva och negativa sidor av arbetsmiljörutinerna (Bornberger-Dankvardt m.fl., 2005):

Positiva sidor av arbetsmiljön i mikro- och småföretag

- Bra arbetsklimat.
- Låg frånvaro.
- Stor variation på arbetsuppgifterna.
- Hög arbetstillfredsställelse tack vare större inflytande över det egna arbetet.
- Korta beslutsvägar.
- Större personligt deltagande i arbetet och direkt återkoppling.
- Goda sociala relationer på arbetet och bra lagarbete.

Negativa sidor av arbetsmiljön i mikro- och småföretag

- Tidspress och hög arbetsintensitet.
- Brister i den fysiska arbetsmiljön.
- Ökad risk för olyckor.
- Hög sjuknärvaro på grund av svårigheter att vara borta från arbetet.
- Brist på mänskliga och ekonomiska resurser.
- Brist på egna specialister inom arbetshälsa.
- Improviserade produktlösningar.

Resultaten från litteraturgenomgången (EU-Osha, 2016a) tyder också på att en stor del av mikro- och småföretagen i Europa använder sig av så kallade "low road"-strategier² för att överleva ekonomiskt och affärsmässigt. Därmed är det troligt att många anställda i mikro- och småföretag drabbas av dåliga arbetsvillkor, sämre arbets kvalitet och större risk för olyckor och ohälsa än i större företag. Även om de mekanismer som beskrivs i litteraturgenomgången (EU-Osha, 2016a) erkänns i de svenska fallstudierna målar de övergripande resultaten från de tio fallföretagen upp en något annorlunda bild. Många av fallföretagen använder sig av "middle road"-strategier och "high road"-strategier och tillämpar ambitiösa och välgrundade rutiner för arbetsmiljöarbete. Det är dock rimligt att anta att detta kan förklaras av den positiva snedvridningen i urvalet. Detta diskuteras närmare i nästa avsnitt.

2 Beskrivning av fältarbetet och urvalet

Intervjuerna gjordes under perioden december 2015 till maj 2016. Alla fallföretag togs från den förteckning som TNS Sifo tillhandahöll. Först tog vi kontakt per telefon med det namn och nummer som angavs för kontaktpersonen i filen och förklarade kort syftet med samtalet, projektet och intervjuerna. Därefter skickades ett ensidigt dokument per e-post till kontaktpersonen, som innehöll

² En "low road"-strategi innebär att mikro- och småföretagen antar flera välkända organisations- och affärsstrategier som ökar trycket på lönerna, arbetsvillkoren och så vidare för företagets överlevnad.

samma information på ett informellt språk samt forskningsetik och kontaktuppgifter till det svenska forskarlaget. En eller ett par dagar senare kom vi på telefon överens om datum och tid för intervjun.

Av de 84 företagen i filen var 17 inte mikro- och småföretag, utan tillhörde stora nationella eller internationella företag, till exempel NCC, PostNord, DHL och St Gobain. Ytterligare nio företag ansågs ligga för långt bort och kräva för mycket tid och resurser för att vara berättigade till en intervju. Fem kontaktpersoner tackade nej till att delta och tre avbokade med mycket kort varsel, en av dem två gånger.

Alla intervjuer hölls på plats hos fallföretagen, förutom en som av logistiska skäl, ur arbetstagarens synvinkel, hölls i ett mötesrum hos IVL Svenska Miljöinstitutet. Ljudupptagningar gjordes av alla intervjuer efter att godkännande hade inhämtats från de svarande. Intervjuerna transkriberades dock inte ordagrant, såsom skulle vara att föredra i en sådan här studie, på grund av bristande resurser. Citaten från de svarande är dock ordagrant återgivna enligt ljudupptagningarna. Översättningar görs av huvudförfattaren till denna rapport.

2.1 Allmänna anmärkningar om fältarbetet och metoderna

Den största utmaningen vid bokningen av intervjuerna var att få en intervju med en anställd. Enligt arbetsmiljölagen måste alla företag med minst fem anställda utse ett skyddsombud. Men eftersom det är ett frivilligt uppdrag (dock under betald arbetstid), där de anställda sinsemellan väljer ett ombud, har långt ifrån alla företag faktiskt ett. När vi försökte boka in intervjuerna bad vi först om att intervjua skyddsombudet och sedan, om det inte fanns ett sådant, om att intervjua en annan anställd. Vid flera tillfällen svarade ägaren/chefen att han eller hon gärna erbjöd sin egen tid och sågs för en intervju, men att det var svårare att hitta en anställd som ville och kunde intervjuas. Två intervjuer avbokades av detta skäl när chefen hade bestämt en tid, men sedan upptäckt att ingen av de anställda ville medverka. Det har därför inte varit möjligt att intervjua den anställd ”som har bäst kännedom om arbetsmiljöarbetet”, utan i stället har vi helt enkelt intervjuat den som hade tid eller ville medverka. Detta kan mycket väl påverka det slutliga resultatet.

2.2 Beskrivning av urvalet

Totalt tio företag besöktes, fördelade över de storlekar och sektorer som visas i tabell 2. Målet var att få en jämn fördelning av fallföretag, även i förhållande till det danska urvalet.

Tabell 2: Urval i den svenska fallstudien efter storlek och sektor

Antal anställda	Tillverkning (C)	Byggverksamhet (F)	Transport (H)	Hotell- och restaurangverksamhet (I)	Totalt
5–9	2	1	1	1	5
10–19	0	0	1	0	1
20–49	1	1	1	1	4
Totalt	3	2	3	2	10

Tabell 3: Översikt över urvalet

Fallnr	Antal anställda	Typ av företag	Huvudsaklig verksamhet
Tillverkning			
SE03	Mikroföretag (5–9)	Oberoende (B2B)	Tryck
SE04	Mikroföretag (5–9)	Oberoende (B2B)	Tillverkning av industri- och hushållskemikalier på underentreprenad
SE05	Småföretag (10–19)	Oberoende (B2B)	Tillverkning av instrument för materialprovning
Byggverksamhet			
SE06	Småföretag (10–19)	Oberoende (B2B)	Lägenhetsrenovering, service- och grundarbete samt uppförande av nya byggnader
SE07	Mikroföretag (1–4)	Oberoende (B2C)	Montering och reparation av fönster, glasbalkonger och annat glasarbete
Hotell- och restaurangverksamhet			
SE01	Småföretag (10–19)	Oberoende (B2C)	Restaurang
SE02	Mikroföretag (5–9)	Oberoende (B2C)	Restaurang
Transport			
SE08	Småföretag (20–49)	Oberoende (B2B)	Hamn- och terminaloperatör
SE09	Småföretag (20–49)	Oberoende (B2B)	Transport, främst av stålprodukter och betongdelar
SE10	Småföretag (20–49)	Oberoende (B2B)	Logistiktjänster från tredje part

En representativ geografisk fördelning avsågs inte och är inte heller möjlig i Sverige med ett sådant litet urval, men forskarlaget har avsiktligt strävat efter att uppnå en blandning mellan företag i huvudstadsregionen och större städer och företag i mindre städer.

Urvalet av fallföretag är och kan inte vara representativt för svenska mikro- och småföretag. Det är dock bra att reflektera över huruvida det är möjligt att bedöma i vilken utsträckning urvalet är snedvridet och hur. Som analysen kommer att visa avviker resultaten från tidigare resultat från den vetenskapliga litteraturen liksom från forskarnas tidigare erfarenheter av att arbeta med arbetsmiljö i mikro- och småföretag. Den forskare som höll intervjuerna och även skrev företagsrapporterna har förmånen att kunna jämföra tidigare erfarenheter som yrkesinspektör vid Arbetsmiljöverket, där det inte finns något inslag av frivillighet, vilket naturligtvis behövs i studier som denna. Det är denna forskares uppfattning att ett av de tio företagen var representativt för svenska mikro- och småföretag. De nio andra fallföretagen uppvisar betydligt större kunskaper och intresse på området

arbetsmiljö samt har fler belägg för fungerande arbetsmiljörutiner än vad forskaren väntade sig. Flera av de svarande anmärkte under intervjun hur mycket de tyckte om att prata om dessa saker under intervjuerna och en sökte till och med (skämtsamt) jobb på forskningsinstitutet för att få arbeta med arbetsmiljöfrågor på heltid.

Den positiva snedvridningen i urvalet har förstärkts och förfinats genom hela urvalet, med början i de företag som valde att delta i den andra europeiska företagsundersökningen av nya och framväxande risker (Esener-2). I Sverige svarade 21 procent av företagen på Esener-2, varav 81 procent gick med på att delta i ytterligare studier (EU-Osha, 2016b) och inkluderades i filen från TNS Sifo. Det är mer sannolikt att svarande som är intresserade av ett ämne deltar i en studie, vilket ytterligare stöder sannolikheten för att fallföretagen är positivt snedvridna.

Forskarlaget är hur som helst tacksamt för de tio fallföretagens medverkan och är övertygat om att intervjuerna har genererat rika och användbara uppgifter som kommer att bidra till kunskapsbasen om vad som fungerar och varför inom mikro- och småföretag i Sverige.

3 Analys: uppgifter från företagsrapporterna (fallstudierna)

Följande analys bygger på företagsrapporterna från de fallstudier som genomfördes i tio mikro- och småföretag av olika storlekar och inom olika sektorer (se tabell 2). Fallen analyserades först enskilt, varefter en sammanställning av alla fallstudier gjordes. Det lilla och heterogena urvalet möjliggör inte en tillförlitlig analys av de olika sektorerna eller storlekarna.

3.1 Riskmedvetenhet

Riskmedvetenheten uppfattades som hög eller till och med mycket hög i de flesta fallföretag som besöktes. En majoritet av de svarande hade inte varit med om några arbetsrelaterade olyckor i sina nuvarande företag, men ett par hade upplevt allvarliga och till och med dödliga arbetsolyckor vid tidigare anställningar. Dessa tidigare erfarenheter har naturligtvis inverkat på de svarandes riskmedvetenhet och gjort dem mer villiga att investera i och genomföra förebyggande åtgärder.

Utbildningsnivån bland de svarande, särskilt bland ägarna/cheferna, var hög. I viss mån kan detta förväntas i Sverige, som generellt sett har en hög nivå av kvalificerade arbetstagare. Men detta förklarar inte nödvändigtvis de höga arbetsmiljökunskaperna som rapporterades bland de svarande och som kan vara en orsak till den riskmedvetenhet som observerades. De svarande visade på goda kunskaper om inte bara de mest uppenbara arbetsmiljöriskerna – såsom fall från höga höjder och skador när verktyg används på en byggarbetsplats; skärskador, brännskador och muskel- och skelettbesvär från restaurangarbete; och exponering för skadliga föroreningar och fall överbord i en hamn – utan även om komplexa samband mellan mänskliga, tekniska och organisatoriska faktorer samt deras möjliga effekter på systems övergripande prestanda och människors välbefinnande. Sådana kunskaper förväntades inte.

Under diskussionerna om uppfattade fysiska och psykosociala risker utelämnade eller ignorerade de svarande öppet ett par arbetsmiljörisker som forskarna hade identifierat utifrån statistik och tidigare forskning om arbetsmiljö. Diskursen om psykosocial arbetsmiljö tenderade att främst vara inriktad på hög arbetsintensitet, tidspress och stressrelaterade hälsoproblem. Men flera av de svarande diskuterade även svårigheterna med personliga relationer inom företaget och gentemot kunderna

eller andra personer i arbetsmiljön, bland annat trakasserier på grund av kön eller etnicitet, konflikter på arbetsplatsen och språkliga hinder.

3.2 Företagens arbetsmiljöorganisation och riskhanteringspraxis

Fyra av de tio fallföretagen hade integrerat företagets system för arbetsmiljöarbete i systemet för kvalitets- och/eller miljöledning och var certifierade i enlighet med ISO 9001 och ISO 14001. Ett av företagen i transportsektorn, en hamn- och terminaloperatör, hade certifierats enligt ISO 9001, ISO 14001 och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). De fallföretag som har införlivat arbetsmiljöarbetet i det övergripande ledningssystemet verkade alla arbeta utan problem med arbetsmiljö- och riskhanteringsfrågor, som en naturlig del av sin dagliga verksamhet snarare än som ett bihang under produktions- och beslutsprocesserna.

Ett av fallföretagen, som är verksam inom transportsektorn och tillhandahåller logistiktjänster från en tredje part, påverkades kraftigt av sina kunder inom mode- och textilindustrin som aktivt jobbar med företagets sociala ansvar (CSR). På många sätt är CSR en affärsstrategi med nära anknytning till arbetsmiljön. CSR ålägger företag en skyldighet att ha en positiv inverkan på kunder, samhällen, anställda och leverantörer liksom att följa lagen, etiska standarder och internationella normer. *Enligt de nuvarande CSR-definitionerna och -teorierna ska företag åtminstone uppfylla internationella normer för mänskliga rättigheter och arbetstagarnas rättigheter samt ta hänsyn till miljöbestämmelser när de fattar beslut inom företaget.* (Unep/Setac, 2009, s. 10)

Flera av de sociala och etiska kraven på aktörerna i den globala modeindustrins värdekedja kan betraktas som mycket grundläggande i en svensk kontext. Men kunderna kräver ändå att fallföretaget går igenom och reflekterar över ett stort antal frågor som rör arbetstagares rättigheter och arbetsvillkor samt bekräftar att kraven har uppfyllts innan ett avtal sluts.

Bland de större fallföretag som inte hade inrättat ett ledningssystem kunde praxisen för arbetsmiljöarbete och riskkontroll ändå följa en rutin som cheferna och de anställda hade enats om, såsom att använda en särskild checklista med givna intervaller. I den utsträckning som de minsta företagen i byggsektorn och hotell- och restaurangsektorn kan sägas ägna sig åt systematiskt arbetsmiljöarbete var det informellt, odokumenterat och baserat på muntlig kommunikation.

3.2.1 Förfaranden för inhämtning av arbetsmiljökunskaper

Förfarandena för att inhämta arbetsmiljökunskaper skiljer sig mellan och inom fallföretagen. Vissa av de svarande är angelägna om att hålla sig uppdaterade och prenumererar aktivt på nyhetsbrev via e-post, deltar i utbildningskurser och seminarier samt utnyttjar sina professionella nätverk. Andra har en mer reaktiv hållning och ser antingen till att någon annan ansvarar för att hålla koll på ny information eller bryr sig inte alls, såsom framgår av detta citat från en ägare/chef i hotell- och restaurangsektorn:

Arbetsmiljöverket kanske är bra på att skicka sådan här information, men jag vet inte eftersom jag inte läser den. Man läser ju det man är intresserad av, det som känns relevant just nu för mig.

(Ägare/chef, SE02)

På liknande sätt erkände ägaren/chefen för ett tillverkningsföretag följande:

Ofta läser jag om det när en särskild fråga är på dagordningen just då, inte före det. (Ägare/chef, SE05)

Den senare ägaren/chefen litade helt på att skyddsombudet skulle hålla sig informerat och underrätta honom om viktiga frågor.

En annan restaurangägare i en annan del av landet beskriver däremot hur han hela tiden kontaktar det regionala skyddsombudet från hotell- och restaurangfacket för att detta ska komma och besöka restaurangen och kontrollera arbetsmiljön.

Generellt anses Arbetsmiljöverket ha en begränsad roll i fallföretagens strävan efter arbetsmiljökunskaper. Snarare framträder bransch- och arbetsgivarorganisationerna tillsammans med fackföreningarna som de viktiga förmedlarna av kunskaper och information om arbetsmiljö.

Sex av fallföretagen har avtal med externa konsulter med arbetsmiljöexpertis som regelbundet informerar om arbetsmiljöfrågor och vid behov anordnar utbildningskurser om arbetsmiljö. Några företag prenumererar på olika webbaserade tjänster som meddelar dem när nya föreskrifter utfärdas.

3.2.2 Förfaranden för riskanalys

De företag som har integrerat arbetsmiljöorganisationen i ett övergripande ledningssystem använde till stor del samma metoder för riskidentifiering och riskanalys som när de arbetade med kvalitets- eller miljörisker eller avvikelser. I den mån som det gick att bedöma utifrån den tillgängliga dokumentationen under intervjuerna hade dessa företag rutiner för riskanalys som dokumenterades och följdes, och resultaten från riskbedömningarna kommunicerades och övervakades.

Andra fallföretag hade tillämpat enklare former av riskanalysmetoder, såsom att använda branschspecifika checklistor som Prevent tillhandahåller eller den allmänna mall som Arbetsmiljöverket tagit fram och som finns gratis på internet.

Endast de två minsta företagen i hotell- och restaurangsektorn respektive byggsektorn saknade rutiner för att genomföra riskbedömningar av arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagstiftningen. Oavsett företagets storlek måste riskbedömningar och de efterföljande handlingsplanerna alltid dokumenteras skriftligen. Rutinerna inom det lilla byggföretaget, som utför en inspektion av ett objekt och diskuterar utmaningar och lämpliga metoder innan det åtar sig ett nytt jobb, är därför inte tillräckliga enligt föreskrifterna.

Intressant nog uppvisade de båda ägarna/cheferna i byggindustrin – trots skillnaderna i storlek, yrkesnisch och arbetsmiljöstrategi – en något fatalistisk attityd till arbetsolyckor som något som inte riktigt kan undvikas, även om man självfallet försöker. Förr eller senare kommer en olycka att inträffa. Forskaren antar att denna attityd har sina rötter i den traditionellt höga nivån av arbetsolyckor och arbetsskador, som ofta kan ha mycket allvarliga konsekvenser.

Enligt resultaten från Esener-2-studien ökar andelen företag i Sverige som svarar att de regelbundet genomför riskbedömningar för arbetsplatsen snabbt med företagets storlek. Endast 34,6 procent av företagen med 5–9 anställda svarar att de genomför riskbedömningar för arbetsplatsen. Detta ökar nästan till det dubbla, 65,2 procent, för företag med 10–49 anställda och till över 90 procent för företag med över 250 anställda.

3.2.3 Förfaranden för riskkommunikation

Liksom för riskanalysen varierar rutinerna och förfarandena för riskkommunikation bland fallföretagen. Alla företag verkar ha fungerande informella rutiner som huvudsakligen bygger på muntlig kommunikation av resultat från skyddsronder, riskanalyser och föreslagna förebyggande åtgärder inom företaget. Begränsningen med sådana informella rutiner är att de tenderar att vara reaktiva och inte särskilt systematiska. I de flesta av de besökta företagen fungerade dock förfarandena för riskkommunikation ganska bra tack vare ett stort engagemang och intresse för arbetsmiljön.

De företag som infört system för arbetsmiljöarbete har även ett system för kommunikation via formella kanaler, till exempel på en avsedd plats på företagets intranät eller genom särskilda arbetsmiljöparmar i personalrummet eller liknande.

Ett skyddsombud i ett tillverkningsföretag förklarar det så här:

Resultaten från skyddsronderna, handlingsplanen och allt annat finns såklart tillgängligt för alla på intranätet, men vi pratar om de viktigaste sakerna som dykt upp, så att alla har hört talas om det och vet att de kan läsa mer om det och var. (Skyddsombud, SE05)

I det större byggföretaget har samordnaren för kvalitet, miljö och arbetsmiljö (KMA) en särskild lista som alla anställda och underleverantörer måste skriva under för att visa att de har läst informationen. Företaget har också översatt arbetsmiljöplanen, som är obligatorisk för de flesta byggarbetsplatser, till estniska så att den är mer lättillgänglig för alla anställda.

3.2.4 Rutiner för säkert och hälsosamt arbete

Utöver de riskanalyserutiner som beskrivs ovan har de flesta fallföretag ytterligare rutiner för att säkerställa säkert och hälsosamt arbete – med samma variationer bland företagen och naturligtvis knutet till den allmänna nivån av arbetsmiljöarbete.

Rutinerna är oftast integrerade i de vanliga arbetsrutinerna och kopplade till särskilda arbetsuppgifter, såsom början av ett nytt kontrakt, en ny typ av jobb eller utrustning, introduktion av en nyanställd och så vidare.

Till och med de mindre företagen utan dokumenterade rutiner har några ordinarie förfaranden som de följer. Ägaren av byggnadsglasföretaget beskrev hur de har lagt upp arbetstiden så att de bättre hinner med städning av lokalen efter en arbetsdag. Detta minimerar risken för skärskador och gör det möjligt för dem att sluta tidigare på fredagseftermiddagar. Med hjälp av bransch- och arbetsgivarorganisationen hade de också en rutin för att kontrollera förekomst av asbest vid byten av fönster i äldre byggnader.

Några företag har även proaktiva, mer eller mindre väldokumenterade rutiner för de anställdas hälsa och välmående som omfattar möjligheten att träna eller få massage under arbetstid, hälsoundersökningar utöver vad som är obligatoriskt eller sociala aktiviteter.

3.2.5 Användning av extern experthjälp i arbetsmiljöfrågor

Sex av fallföretagen anlitar extern hjälp från privata konsulter med arbetsmiljöexpertis. Av dessa sex har några ett avtal med en "traditionell" (ur svensk synvinkel) konsulttjänst med arbetsmiljöexperter (företagshälsövård) som kan erbjuda ett fullständigt utbud av tjänster, från säkerhetstekniker,

sjukgymnaster eller ergonomer till tjänster inom arbetshygien och arbetsmedicin. Andra företag använder sig av experter med ett snävare tillämpningsområde och ibland flera tjänster för olika områden, såsom en konsult som bevakar ändringar i lagstiftning och standarder och en annan som hjälper till med brandsäkerheten.

De tjänster som de externa arbetsmiljöexperterna tillhandahåller innefattar information om nya regler, utbildningskurser för chefer och anställda samt deltagande i skyddsronder eller inspektioner av arbetsmiljön tillsammans med konkreta råd om hur man anpassar eller förbättrar arbetsmiljön eller utrustningen. Exempel på utbildningskurser som getts varierar från grundläggande arbetsmiljökunskaper och -föreskrifter till säkerhet vid arbete med gaffeltruckar, ergonomi vid lyft och tekniker för manuell hantering. Tidigare studier har visat att mikro- och småföretag främst använder hälso- och sjukvårdstjänster såsom hälsoundersökningar och tjänster som är kopplade till rehabilitering, och i mycket lägre grad förebyggande tjänster.

Under den period då intervjuerna hölls (december 2015 till maj 2016) kunde forskaren se att fokuset bland de svarande förflyttades något till psykosociala aspekter av arbetsmiljön. Detta tillskrivs de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som Arbetsmiljöverket utfärdade och som trädde i kraft den 31 mars 2016. Arbetsmiljöverket presenterade föreskrifterna genom en unik informationskampanj med hjälp av alla möjliga medier. Hälften av de besökta företagen hade redan deltagit i eller planerade att delta i ett seminarium eller en utbildningskurs om de nya föreskrifterna.

En gemensam nämnare var den vikt som lades vid stödet från de olika bransch- och arbetsgivarorganisationer och fackföreningar som fanns representerade i urvalet. En stor utmaning ur ägarens/chefens synvinkel verkar dock inte vara tillgången till arbetsmiljöexpertis, oavsett typ, utan att finna tid och resurser att använda expertisen. Detta nämndes uttryckligen av fem av de intervjuade ägarna/cheferna. En ägare/chef för ett tillverkningsföretag uttryckte det enligt följande:

Liksom med allt annat skulle allt vara enklare om man hade obegränsat med tid och pengar. Vi gör vad vi hinner med, jag antar att detta är ganska vanligt i ett företag av vår storlek. Det är skillnad om ett företag har fem personer som bara jobbar med arbetsmiljön. (Ägare/chef, SE05)

Även geografiska avstånd nämndes som något som begränsade användningen av arbetsmiljöexpertis.

Resultaten stämmer ganska väl överens med resultaten från Esener-2-studien, där omkring 40 procent av företagen med 5–9 anställda svarade att de använder sig av någon typ av extern expertis inom hälsa och säkerhet som stöd för företagets arbetsmiljöarbete. Denna andel ökar till omkring 60 procent för företag med 10–49 anställda.

3.2.6 Motivation för företagets arbetsmiljörutiner

Motivationen för arbetsmiljörutiner i fallföretagen verkar till stor del ha sina rötter i personliga värderingar, normer och övertygelser hos framför allt ägarna/cheferna, men ibland även hos de anställda.

Det mest uppenbara fallet är ägaren/chefen i en av restaurangerna, som tidigare har varit ordförande i en stor fackförening som organiserar industri- och metallarbetare. Ägaren beskriver hur hans bakgrund i mycket hög grad påverkar hans affärsbeslut:

Jag har jobbat med arbetsmiljöfrågor halva livet, jag vet vad min ideologi är! (Ägare/chef, SE01)

I motsats till vad som är vanligt i den svenska hotell- och restaurangsektorn har alla anställda i det företaget fast anställning och omfattas därmed av ett kollektivavtal med hotell- och restaurangfacket. "Något annat vore otänkbart med min bakgrund", säger ägaren och fortsätter att beskriva reaktionerna från den regionala offentliga arbetsförmedlingen när han vände sig till den för att hitta ny personal:

De tycker att vi är konstiga, men det passar inte oss att ta in någon för att jobba en timme i köket. Det funkar inte. En anställd måste veta att hyran kan betalas nästa månad. Om du trivs på jobbet minskar också risken för olyckor. (Ägare/chef, SE01)

Även om de andra exemplen är mindre ideologiska är det uppenbart att vikten av att ha en eller flera personer i företag som fungerar som drivkrafter för arbetsmiljöarbetet knappast kan underskattas. Detta är särskilt tydligt när arbetsrelationen mellan den ansvariga ägaren/chefen och arbetstagarföreträdaren är god.

I fyra av företagen var de intervjuade arbetstagarna särskilt drivna, kunniga och aktiva i utvecklingen av företagets arbetsmiljörutiner. I två av företagen – ett tillverkningsföretag och ett transportföretag – var intrycket att skyddsombuden spelade en större och aktivare roll än cheferna. Händelsevis är båda dessa skyddsombud kvinnor med universitetsutbildning, den ena i kvalitetsledning och den andra i arbetspsykologi.

Att ha kunder som antingen ställer särskilda krav eller är beredda att betala för förbättrade arbetsmiljöåtgärder och riskförebyggande åtgärder har också positiva effekter på de proaktiva arbetsmiljörutinerna. Denna villighet att betala verkar dock variera mycket beroende på typ av risk. Båda företagen i byggindustrin talar om riskerna med asbest som ett exempel på vad som får kosta pengar, medan det finns lägre acceptans för att minska riskerna för muskel- och skelettbesvär. Ägaren/chefen för ett stort byggföretag sade följande:

Alla är rädda för asbest, det är aldrig något problem med extra utgifter för analys av det till exempel, men extra utgifter för att hyra en mobilkran för att transportera material fem våningar upp i en gammal byggnad – nej, det är omöjligt. (Ägare/chef, SE06)

I alla fallföretag finns det inte mycket som talar för att arbetsmiljörutinerna skulle motiveras särskilt starkt av skyldigheten att uppfylla de rättsliga kraven. Men de intervjuade företrädarna för företagen visar inte heller någon ringaktning för dessa krav. Rättsliga krav ses i allmänhet som något självklart att uppfylla, men fungerar inte som ett incitament.

I Esener-2-studien uppges uppfyllande av en rättslig skyldighet som en mycket viktig anledning till att ta itu med hälsa och säkerhet i 87 procent av företagen med 5–9 anställda och i 91 procent i företagen med 10–49 anställda.

3.2.7 Arbetstagarmedverkan

I tre av företagen (två tillverkningsföretag och det mindre byggföretaget) var det inte möjligt att intervjua en arbetstagarföreträdare. I ett fall var detta för att den anställde var sjuk och i de andra två var det på grund av hög arbetsintensitet i företaget. I de två tillverkningsföretagen fick forskaren dock möjlighet att gå runt i företagets lokaler och hälsa på personalen och, i fallet med den sjuka arbetstagarföreträdaren, äta frukost och fika med några av de andra i personalen.

Sverige har en lång tradition av arbetstagarmedverkan; den första sortens formella skyddsombud infördes i arbetsmiljölagstiftningen redan 1912. Att ha ett formellt utsett skyddsombud i företaget är dock inte lika vanligt som förr. Svårigheten med att få en anställd att anta uppdraget togs upp av flera ägare/chefer under intervjuerna, som uttryckligen önskade att de hade en diskussionspartner under arbetsmiljöarbetet. Ägaren/chefen för ett tillverkningsföretag säger att han har erbjudit en löneökning till den som tar på sig uppdraget, men utan resultat:

När inte ens en högre lön kunde övertyga dem att bli skyddsombud sa jag att jag ger dem för bra betalt, men de bara skrattade och sa att de inte ville. (Ägare/chef, SE03)

Ägaren/chefen har själv varit skyddsombud tidigare i sin karriär och anser att det har en viktig funktion i ett företag, och säger att han skulle vilja ha någon att diskutera idéer om hur man utveckla företagets arbetsmiljöarbete med. Ägaren anser att svårigheterna med att rekrytera ett skyddsombud kan spåras till ett minskande engagemang i samhället som helhet, och jämför det med svårigheterna med att hitta volontärer till hans lokala fotbollslag:

Den svenska modellen som har fostrat så många generationer håller på att försvinna, det finns inte så många eldsjälar kvar. Samhället har förändrats och det har även entreprenörskapet gjort. (Ägare/chef, SE03)

Alla intervjuade ägare/chefer tar fullt rättsligt ansvar för arbetsmiljöarbetet, men förväntar sig att de anställda inte bara följer reglerna och är försiktiga – ”i praktiken är alla sitt eget skyddsombud”, som vi hörde under intervjuerna – utan deltar aktivt i de dagliga arbetsmiljörutinerna.

Som beskrevs tidigare spelade skyddsombuden, speciellt i ett av tillverkningsföretagen, definitivt en viktig roll i arbetsmiljöarbetet:

Det fungerar rätt bra, förutom att jag är den som måste bära den tyngsta lasten. Jag är den som måste trycka på när åtgärder behövs och påpeka när något saknas eller när nya regler som rör oss har kommit. Det är egentligen inte mitt ansvar, men eftersom jag är skyddsombud är det jag som tar emot informationen. (Ägare/chef, SE05)

Detta företag har fördelat uppgifterna inom arbetsmiljöarbetet ganska tydligt, men inte tiden eller resurserna:

Detta är en extra uppgift för mig, så när det är mycket att göra i mitt vanliga jobb som laboratorieansvarig har jag inte tid att göra så mycket arbetsmiljöarbete som jag egentligen skulle vilja. [...]

Det är det största problemet med min ställning som ett mellanting – att jag inte har hela ansvaret, men ändå förväntas göra jobbet. Det är dock samma sak för alla [anställda], man har inte bara en uppgift att sköta, utan flera. Det är tydligt uppdelat när det gäller ansvarsområden, men inte när det gäller tid. (Ägare/chef, SE05)

Bristen på tid för skyddsombuden att utföra sina uppgifter i fråga om arbetsmiljöarbete är vanlig i mikro- och småföretag. I detta företag (SE05) inkluderades och planerades riskbedömningar genom skyddsronder i företagets ledningssystem, så att tid fördelades vederbörligen. Men skyddsombudet säger att hon har idéer om flera andra saker som hon skulle vilja göra om hon hade mer tid, till exempel göra en uppföljning av den senaste undersökningen om den psykosociala arbetsmiljön i företaget.

3.2.8 Exempel på goda arbetsmiljörutiner

Exempel på goda arbetsmiljörutiner i fallföretagen varierade från system- och organisationsnivå till grundläggande aspekter på arbetstagarnivå.

En gemensam nämnare var att de fallföretag där arbetsmiljöarbetet var integrerat i det övergripande ledningssystemet hade bättre fungerande rutiner för riskförebyggande och kontinuerlig utveckling av arbetsmiljörutiner. Flera av de svarande talade om hur ledningssystemet var ett stöd i arbetsmiljöarbetet snarare än en administrativ börda.

Ägaren/chefen i ett litet tillverkningsföretag (SE03) beskrev hur till och med ett litet svenskt företag kan skaffa sig en position i värdekedjan genom att ställa krav och utöva inflytande på en global företagskoncern. Ägaren/chefen krävde att tillverkaren av hans tryckmaskin anpassade maskinerna så att en särskild vagn för transport av papperstravar till och från maskinerna skulle få plats. Ägaren hymlade visserligen inte med att detta främst förbättrade produktionsprocessen och kvaliteten, men han var medveten om att det också skulle innebära en avsevärd förbättring av arbetsmiljön och minska den fysiska belastningen och risken för muskel- och skelettbesvär. Med en nyligen utbytt höftled menade ägaren att han hade svårt att få de unga männen i företaget att förstå att de också kommer att bli gamla och utslitna om de inte använder de verktyg som finns för att lyfta och transportera varor i produktionsanläggningen.

Några exempel var att företagen (till exempel SE01 och SE08) hade organiserat arbetsuppgifterna för att öka arbetsrotationen och arbetsvariationen och därmed minimera repetitiva rörelser och riskerna för muskel- och skelettbesvär. Praktiska goda exempel är bland annat användningen av tillgängliga checklistor för riskbedömning som kan anpassas för att passa arbetsförhållandena och upprättande av rutiner tillsammans med det regionala skyddsombudet i fackföreningen.

3.2.9 Effektiviteten i rutinerna för arbetsmiljöarbete

Forskaren bedömde att de flesta fallföretag, sju av tio, hade en hög nivå av riskkontroll, att ett av tio hade en mellanhög nivå och att två av tio hade en låg nivå. Bedömningen av den låga riskkontrollnivån baseras främst på bristen av ett systematiskt arbetssätt och dokumentation. Båda företagen hade dock informella rutiner.

Företagen med en riskkontrollnivå som ansågs hög kunde alla visa prov på systematiska rutiner som dokumenteras, följs och kommuniceras. Men dessa system skulle antagligen vara mindre effektiva om arbetsmiljöarbetet inte drevs framåt av en eller flera pådrivande krafter inom företagen. Personliga normer och värderingar, som ibland grundar sig på tidigare erfarenheter av allvarliga olyckor, har visat sig ha stor inverkan på rutinerna för arbetsmiljöarbetet i dessa fallföretag.

Om effektivitet definieras som uppnådda mål och i vilken utsträckning fastställda mål blir lösta är det svårt, för att inte säga omöjligt, att dra några slutsatser om effektiviteten utifrån ett sådant här litet urval. Är det tack vare arbetsmiljöarbetet som det inte förekommer några arbetsolyckor och sjukfrånvaron och personalomsättningen är låg, eller är det en slump? Om man antar en generösare definition av effektivitet som något som handlar om att "göra det rätta" gör de flesta fallföretagen mycket rätt. Huruvida man kan kalla det för ett systematiskt miljöarbete kan dock diskuteras.

3.2.10 Klassificering av arbetsmiljöstrategi inom företagen

På grundval av informationen i tidigare avsnitt – i den mån som det alls är möjligt att tala om särskilda arbetsmiljöstrategier – hade fallföretagen en övergripande arbetsstrategi som kan karakteriseras som proaktiv, kommunikativ och deltagarinriktad.

Proaktiviteten är dock djupt inbäddad i den dagliga verksamheten. De åtgärder och investeringar som förbättrar de operativa resultaten hanteras först: det som företaget måste ha prioriteras uppenbarligen före det som vore trevligt att ha.

Den *kommunikativa* och *deltagarinriktade* strategin förklaras i hög grad av fallföretagens storlek och ägarskap. I ett företag med exempelvis 4–7 anställda där ägaren/chefen aktivt deltar i produktionsarbetet skulle det vara svårt att inte ha en kommunikativ och deltagarinriktad strategi. I många fall måste de anställda kunna arbeta självständigt och ta ansvar för kundkontakter och en del beslutsfattande. I allmänhet förväntar sig cheferna i fallföretagen att de anställda deltar aktivt i arbetsmiljörutinerna, inte bara genom att följa rutinerna och vidta nödvändiga försiktighetsåtgärder utan även genom att föreslå och genomföra förbättringar.

Många av fallföretagen är dessutom familjeföretag där flera familjemedlemmar sitter i styrelsen och deltar aktivt i verksamheten. Under intervjuerna berättades flera anekdoter om olika positiva och negativa aspekter av att arbeta tillsammans med sina barn, en förälder eller en partner och hur man hanterar detta. De möjligheter som ny informations- och kommunikationsteknik har medfört utnyttjas också för företagskommunikationen. Ett transportföretag (SE09) beskriver att de använder sig av sms för att hålla kontakt med chaufförerna. Flera av fallföretagen finns på Facebook och Instagram där de förmedlar sin företagsimage, om än inte arbetsmiljöstrategier. Detta kan ha en liten positiv inverkan vid rekrytering av ny personal, såsom nämndes av ägaren/chefen för samma transportföretag (SE09), som sade att en sökande tog upp företagets goda rykte som en anledning till jobbansökan.

3.3 Mekanismer

Bestämmande faktorer

▪ Lagstiftning och regler på sektorsnivå

Utifrån den information som samlades in under intervjuerna med ägarna/cheferna och skyddsombuden är kunskaperna i fallföretagen om vad som krävs enligt arbetsmiljölagstiftningen i allmänhet goda. Forskaren bedömde att åtta av tio företag hade goda praktiska kunskaper om arbetsmiljöföreskrifterna och dess konsekvenser. De resterande två bedömdes ha ytliga kunskaper.

Som väntat var de särskilda reglerna på sektorsnivå, till exempel de föreskrifter som reglerar byggarbete, kemiska ämnen och hamnverksamhet, välbekanta i de företag som berördes av dem. Man hänvisade uttryckligen till och följde dessa regler. Men de allmänna föreskrifterna avseende ergonomi för förebyggande av muskel- och skelettbesvär och de föreskrifter som nyligen infördes för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön diskuterades också. Som nämndes tidigare har den intensiva informationskampanj som följde införandet av de senare föreskrifterna varit mycket effektiv när det gäller att nå också dessa mindre företag.

På sektorsnivå har lagstiftning på andra områden visat sig ha precis lika stor inverkan som, eller ibland större än, den lagstiftning som specifikt gäller arbetsmiljö. I hotell- och restaurangsektorn har regler om livsmedelssäkerhet, hygien och alkoholtillstånd, samt hur de styrande organen för dessa

regler kontrollerar efterlevnaden, visat sig ha en viss effekt. Tillverkningsföretagen, i synnerhet SE05 och SE04, arbetar med material och produkter som omfattas av sträng lagstiftning och regelbundet granskas av andra myndigheter och organisationer. Jämfört med dessa krav betraktas självregleringen inom arbetsmiljöarbetet som något relativt grundläggande att följa.

Inga av dessa företag antyder att arbetsmiljölagstiftning skulle vara ett nödvändigt ont. Reglerna ska följas och för flera av företagen betraktas dem som det minska man ska göra. I majoriteten av fallen förskjuts gränserna bortom lagstiftningen genom krav från kunderna och interna krafter.

▪ **Stöd från myndigheter och externa tjänsteleverantörer**

Arbetsmiljöverket besöker under ett år omkring 5 procent av alla arbetsplatser (Statskontoret, 2014). Av de cirka 38 000 företagsbesök som görs varje år är nästan 60 procent inspektioner och resten uppföljningsbesök för att kontrollera att åtgärder som tidigare krävdes har vidtagits, ge information eller utföra en mätning. Runt 70 procent av inspektionerna ledde till något slags krav på arbetsgivaren.

Av de tio besökta fallföretagen hade åtta inspekterats av Arbetsmiljöverket minst en gång och i vissa fall mer än en gång. Den restaurang som inte hade inspekterats (SE01) ligger i mellersta Sverige, en bit bort från det närmaste yrkesinspektionskontoret. Ägaren/chefen hade dock vid flera tillfällen haft kontakt med Arbetsmiljöverket och var lite irriterad över att de inte var mer tillmötesgående med att ge honom specifika råd om arbetsmiljön. Det är mycket troligt att han skulle välkomna en inspektion. Den andra restaurangägaren inspekterades för några år sedan, vilket ledde till att en arbetsmiljöpärm med rutiner och checklistor sattes ihop. Arbetsmiljöpärmerna verkade dock inte ha använts så mycket och informationen hade inte uppdaterats sedan pärmerna skapades och kontrollerades i en uppföljningsinspektion.

Överlag verkar Arbetsmiljöverkets inspektioner varken ha en avskräckande eller långvarig effekt på dessa företags arbetsmiljörutiner. Arbetsmiljöverket nämndes inte heller som en viktig källa till information, förutom sporadiska hänvisningar till webbplatsen och författningssamlingen.

Som beskrivs i tidigare avsnitt är det snarare andra lagstiftande myndigheter och organisationer som har större inverkan på fallföretagen, till exempel kommunens miljö- och hälsodepartement som årligen utför (eller bör utföra) inspektioner av livsmedelssäkerheten, det nationella ackrediteringsorganet som ackrediterar laboratorier, certifieringsorgan och kontrollorgan i enlighet med internationella standarder och föreskrifter (Swedac), Kemikalieinspektionen som övervakar importörer och tillverkare av kemiska produkter och utför inspektioner på arbetsplatser samt Naturvårdsverket som ansvarar för att se till att miljöbalken följs.

▪ **Effekter av värdekedjan på företagens arbetsmiljöarbete**

Både positiva och negativa effekter av värdekedjan på företagens arbetsmiljöarbete observerades i fallstudierna. Kunder i alla tre tillverkningsföretag liksom i de tre företagen i transportsektorn ställde uttryckliga krav på systemnivå och teknisk nivå, som utgör grunden för dessa fallföretags systematiska arbetsmiljöarbete och hur det genomförs.

Negativa effekter av värdekedjan kunde främst observeras i byggsektorn, särskilt i samband med offentlig upphandling och vad som endast kan beskrivas som ett ytterst bristfälligt system för inköp och planering av byggarbeten på offentlig mark. Ägaren/chefen för ett byggföretag, med lång

erfarenhet av att arbeta för kommunen, beskriver upphandlingsarrangemang som är omöjliga att uppfylla med arbetstagare som omfattas av ett kollektivavtal, och hur man kompenserar för detta genom att överdriva den beräknade arbetstiden för enskilda arbetsuppgifter. Emellertid har även positiva effekter konstaterats under de senaste åren från leverantörerna i byggsektorns värdekedja, med en inströmning av nya verktyg och hjälpmedel för att minska den fysiska belastningen, tillsammans med ett antal lättare och mindre farliga byggmaterial.

▪ **Ledningsstilens och de sociala relationernas roll**

På grundval av den information som samlades in under intervjuerna och forskarens uppfattning av arbetsklimatet under besöken (och ibland telefonsamtalet vid bokningen av intervjuerna) uppvisade alla tio företag goda sociala arbetsrelationer inom företagen. En icke-hierarkisk och informell ledningsstil var vanlig, och de intervjuade anställda vittnade om en bra dialog med cheferna, även beträffande organisatoriska frågor.

Som ett exempel hölls intervjuerna i hamnföretaget i ett konferensrum med den verkställande direktören, förvaltningschefen och skyddsombudet tillsammans. När vi frågade om arbetstagarmedverkan vände sig skyddsombudet till chefen och sa:

Jag kan prata med dig på samma sätt som jag pratar med alla andra i företaget, och jag tycker att det är jätkligt trevligt att vi kan ha en sådan öppen dialog. Om jag har tio minuter över kan jag bara titta in hos chefen och säga hej, hur är det, jag tror att vi behöver kolla på det här... (Skyddsombud, SE08)

I detta företag planerar de avsiktligt in utbildningskurser om arbetsmiljö så att cheferna och personalen kan delta tillsammans. På detta sätt får de samma information samtidigt och kan tillsammans diskutera eventuella praktiska konsekvenser och nödvändiga åtgärder för företaget. Dagen efter intervjun skulle det intervjuade skyddsombudet och företagets produktionschef (som inte närvarade under intervjuerna) delta i en arbetsmiljökurs om de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Den kommunikativa och deltagarinriktade ledarstilen hos de intervjuade ägarna/cheferna och de uppfattade goda sociala relationerna i företagen förmodas ha en positiv effekt på arbetsmiljörutinerna. Det anses vara högst osannolikt att någon av de intervjuade anställda i dessa företag skulle avhålla sig från att ifrågasätta sina chefer om något måste göras eller lägga fram ett förslag för förbättring.

▪ **Andra faktorer och det möjliga samspelet mellan faktorer**

Alla fallföretag omfattas av kollektivavtal mellan en arbetsgivarförening och en fackförening. Trots att Sverige inte har någon lagstiftning om att kollektivavtalen ska utvidgas till företag som inte har några egna avtal är täckningen mycket hög. År 2012 omfattades 85 procent av arbetstagarna totalt och 100 procent av arbetstagarna i den offentliga sektorn av kollektivavtal (Kjellberg, 2013). Denna höga täckning och det som berättades under intervjuerna om det stöd som arbetsgivare och arbetstagare får från sina respektive organisationer visar att arbetsmarknadens parter spelar en avgörande roll, trots att fackanslutningen sjunker. Ägarna/cheferna inom byggsektorn tyckte visserligen att fackföreningen för byggarbetare kunde vara aktivare och göra mer för sina medlemmar, särskilt när det gäller ergonomi och fysisk belastning, men deras motsvarigheter i

transportsektorn lovordade facket och den goda arbetsrelation som de hade med den lokala förtroendemannen.

Företagets storlek och geografiska läge kan ha en viss inverkan. Ett litet antal anställda gör det möjligt att ha en välfungerade arbetstagarmedverkan och informationsspridning samt ha möten där alla kan delta och säga vad de tycker. Ett företags geografiska läge kan leda till svårigheter vid rekryteringen av ny personal med rätt kompetens, men bidra till en känsla av förtroenhet när chefer och anställda lever relativt nära varandra och delar ett slags socialt ansvar för varandra och för företaget.

3.4 Sammanfattning – vad fungerar och varför?

Fallföretagen har i allmänhet fungerande och dokumenterade rutiner för arbetsmiljö och riskkontroll. I sex företag är dessa integrerade i ett operativt ledningssystem för kvalitet eller ledning, varav tre är certifierade i enlighet med en eller flera ISO-standarder.

De intervjuade ägarna/cheferna är i stor utsträckning välutbildade, har yrkes- och arbetsmiljöutbildning och är väl förtrogna med arbetsmiljörisker och -föreskrifter samt föreskrifternas följder för företags- och branschpraxis.

Att ha en person som fungerar som en drivkraft i ett företag ses som avgörande för ett effektivt arbetsmiljöarbete när det gäller att "göra det rätta". Vi har sett ägare/chefer med mer eller mindre tydliga normer och värderingar, vars personliga uppmärksamhet på och kunskaper om arbetsmiljö ses som en stark bestämmande faktor för företagets arbetsmiljö. Gott samspel med anställda och skyddsombud med jämförbar utbildning och kunskap bidrar också till trygga arbetsmiljöer. Några chefer och anställda har på olika sätt varit inblandade i eller sett allvarliga, och till och med dödliga, olyckor samt ohälsa på tidigare arbetsplatser, vilket sannolikt påverkar prioriteringar, ledningsstil och beslutsfattande.

Arbetsmiljöverket spelar, i egenskap av det främsta tillsyns- och ledningsorganet när det gäller arbetsmiljö, en begränsad roll i de dagliga arbetsmiljörutinerna i dessa fallföretag. För vissa företag finns det andra tillsyns- och kontrollorganisationer som spelar en större roll i arbetsmiljöarbetet. För andra har krav från kunderna ett visst inflytande.

Det är tydligt från intervjuerna att information och kunskap om arbetsmiljö finns i överflöd. Denna verkar dock främst sökas upp när ett uppfattat behov uppstår. Utmaningen för dessa mikro- och småföretag är framför allt att finna tid, men även ekonomiska resurser, att delta i informationsseminarier och utbildningskurser och investera i verktyg och hjälpmedel.

Storleken och omfattningen av detta material medger inte en kvalitativ analys och triangulering av resultaten utöver vad som har beskrivits i avsnitten ovan.

Igenkännliga mönster som kan urskiljas kan sammanfattas som följande:

- Den mänskliga drivkraftens roll – personliga värderingar, normer och övertygelser som formar företagets arbetsmiljörutiner.
- Stöttande organisationer – främst sektorsspecifika sådana som kan ge detaljerade råd om praktiska åtgärder och insatser och som bygger på en självreglerande ram, till skillnad från föreskrifter om arbetsmiljö som allt oftare baseras på funktion; en attityd som kan summeras som "säg vad jag ska göra men tvinga mig inte att läsa och tolka reglerna".

- Tid och resurser – att bocka av de stunder som utgör en hel dag. Till och med de mikro- och småföretag som vill ägna sig åt och är intresserade av arbetsmiljöarbete har svårt att hinna gå igenom information och delta i spridningsverksamhet. Några exempel ges på att de organisationer som anordnar verksamheterna inte kollar efter eventuella perioder med produktionstoppar för de tänkta deltagarna.
- Informellt och delvis osystematiskt arbete kring arbetsmiljö innebär att resultaten ofta beror på chefens intresse, prioriteringar och kunskaper på arbetsmiljöområdet.
- Ett ökat intresse för den psykosociala arbetsmiljön, möjligtvis på grund av den senaste tidens mediebevakning av ökad arbetsrelaterad ohälsa i Sverige, samt införandet av de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö.

4 Referenser

- Bornberger-Dankvardt, Sten, Ohlson, Carl-Göran, Andersson, Ing-Marie och Rosén, Gunnar. 2005. *Arbetsmiljöarbete i småföretag — samlad kunskap samt behov av forskning och utvecklingsinsatser*. Arbete och hälsa 2005:6. Arbetslivsinstitutet: Solna.
- EMN. 2011. *Satisfying Labour Demand through Migration*. Europeiska migrationsnätverket. Generaldirektoratet för inrikes frågor. Tillgänglig på: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/studies_en
- EU-Osha. 2016a. *Bakgrund och arrangemang för arbetsmiljö i mikro- och småföretag i EU – Sesame-projektet*. 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. 2016b. *Andra europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener-2). Översiktsrapport: Managing Safety and Health at Work*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. Tillgänglig på: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener/view>
- Eurofound. 2016. *Sweden: Working Life Country Profile*. Tillgänglig på: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden>
- Eurostat. 2016a. *Labour Force Survey Statistics — Transition from Work to Retirement*. Tillgänglig på: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Labour_force_survey_statistics_-_transition_from_work_to_retirement
- Eurostat. 2016b. *Jämställdhetsstatistik*. Tillgänglig på: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics
- Kjellberg, Anders. 2013. *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports Vol. 2013:1. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Migrationsinfo. 2016. *Migration: Sverige*. Tillgänglig på: <http://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/>

- OECD. 2016. *Country Statistical Profile: Sweden*. Tillgänglig på: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profile-sweden-2016-2_csp-swe-table-2016-2-en
- SCB. 2016a. *Hitta statistik: Arbetsmarknad*. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/>
- SCB. 2016b. *Företagsdatabasen (FDB)*. Tillgänglig på: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/naringsverksamhet/naringslivets-struktur/foretagsdatabasen-fdb/>
- Statskontoret. 2014. *Myndighetsanalys av Arbetsmiljöverket (Rapport 2014:21)*. Statskontoret: Stockholm.
- Arbetsmiljöverket. 2016. *Arbetsmiljöverkets sammanställning över de centrala arbetsorganisationernas redovisningar av regional skyddsombudsverksamhet år 2015*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.
- Unep/Setac. 2009. *Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products*. FN:s miljöprogram (Unep): Paris.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Den 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.

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Santiago de Compostela 12, 5:te våningen
48003 Bilbao, Spanien
Tfn +34 944358400
Fax +34 944358401
E-postadress: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>