

2017-06-19

Diarienummer: Ä 2017-730

Arbetsmarknadsdepartementet

## Remissvar gällande betänkandet Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? (SOU 2017:24)

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft. Det gör myndigheten genom att skapa bättre förutsättningar för företagande och attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Näringslivet är i ständig förändring och förändringstakten ökar, inte minst till följd av digitaliseringen, den snabba teknikutvecklingen och globaliseringen. Företagens villkor att driva sina verksamheter påverkas därmed på ett grundläggande sätt. Små företag har dock inte samma förutsättningar som stora företag att hantera de snabba förändringarna eftersom de små företagens resurser ofta är begränsade. Remissvaret är skrivet med detta som utgångspunkt.

### Sammanfattning

- Tillväxtverket anser att betänkandet utgör en adekvat nulägesanalys som vilar på industrisamhällets traditionella logik och strukturer som nu är i snabb omvandling, där digitaliseringen är en stark drivkraft. En framtidsinriktad analys saknas i betänkandet.
- Regeringen bör i det fortsatta arbetet med att förtydliga arbetsmiljöansvaret uppmärksamma att arbetsmiljöreglerna upplevs olika beroende på företagets storlek, i olika branscher och i olika delar i landet.
- De behov och utmaningar som kan kopplas till nyanländas och asylsökandes etablering som företagare eller som anställda saknas helt i betänkandet, vilket är en brist.
- För att klara de snabba förändringar som följer med digitalisering, teknikutveckling och globalisering behövs en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Hur gör vi exempelvis i praktiken för att anställda ska kunna kompetensutvecklas löpande för ett livslångt lärande? Detta är en aspekt som saknas i betänkandet.

### En adekvat nulägesanalys – men vad innebär förändringarna för framtiden?

Betänkandet ger på det stora hela en rimlig men till stora delar även känd bild av hur arbetslivet har utvecklats sedan 1978, då arbetsmiljölagen kom till. I betänkandet beskrivs exempelvis småföretagandets ökade betydelse i ekonomin och på arbetsmarknaden samt att egenföretagandet har blivit vanligare. Betänkandet vilar dock tungt på industrisamhällets traditionella logik och strukturer, som nu är i snabb omvandling. Industrieföretagens konkurrenskraft påverkas av kostnaderna för arbetsmiljöansvaret, vilket kan förändras när robotisering och automatisering utvecklas inom industrin. Sverige måste ligga i framkant i digitaliseringen för att skapa konkurrensfördelar nödvändiga för de svenska företagens överlevnad, men en digital arbetsmiljö innebär ofta helt andra avvägningar och svåra gränsdragningar för arbetsgivarens ansvar, beroende på bransch och sektor. Det hade varit önskvärt med en mer framtidsinriktad analys av det digitala samhälle vi nu möter och vad dessa snabba förändringar kan få för effekter framåt.

Tillväxtanalys betonar i rapporten *Digital mognad i svenskt näringsliv* att digitaliseringen driver på en strukturomvandling, där användningen av digital teknik i grunden förändrar spelreglerna för företagen<sup>1</sup>. Den digitala mognaden skiljer sig åt beroende på företagets storlek, och små företag ligger generellt långt efter de stora. Tillväxtverket delar Tillväxtanalys bedömning att förändringstakten kommer att fortsätta att öka och att detta särskilt kommer att påverka de små företagen, som redan idag har svårt att "hånga med". Även människors drivkrafter är i förändring, inte minst bland unga födda på 90- och 00-talet, det vill säga våra framtida företagare och anställda. Stora krav kommer att ställas på arbetsgivares flexibilitet och ledarskap för att företag och organisationer ska uppfattas som attraktiva som arbetsgivare<sup>2</sup>.

Digitaliseringen kommer troligen även att driva fram en ökad användning av lösningar som har sin grund i nyttjandekonomin/plattformskonomin och nya arbetssätt. Egenanställningsföretag, it-baserat mobilt arbete och arbete via plattformar har redan, och kommer sannolikt att få en ytterligare ökad betydelse i ekonomin, både på arbetsmarknaden och som ett sätt att skaffa sig en inkomst på hel- och deltid. Dessa sätt att organisera arbetet, den otydlighet och den gränsdragningsproblematik som det innebär för arbetsmiljöansvaret förtjänar därmed ett större utrymme i utredningen. I ett nästa steg måste även arbetsmiljöansvaret klargöras och förtydligas.

### Arbetsmiljöreglerna upplevs olika

Regler är ett av de största hindren för tillväxt i små och medelstora företag. Tillväxtverket menar att regler ska vara ändamålsenliga och lätta att förstå och följa. Enligt *Företagens villkor och verklighet 2017*<sup>3</sup> är det drygt 14 procent av företagen med 10–49 anställda som upplever att arbetsmiljöregler är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt. De branscher som i högre omfattning upplever arbetsmiljöregler som ett hinder är *Utvinning av mineral* samt *Tillverkning, Byggverksamhet* och *Transport och magasinering* (samtliga knappt 18 procent). Variationerna är även stora regionalt – störst hinder med arbetsmiljöreglerna upplever företagen i Blekinge län, medan företagen i Kalmar län inte upplever att arbetsmiljöregler utgör något hinder. Således upplevs arbetsmiljöreglerna olika beroende på företagets storlek, i olika branscher och i olika delar i landet. Det är viktigt att regeringen tar till sig denna aspekt i det fortsatta arbetet med att tydliggöra arbetsmiljöansvaret.

### Nyanlända och konsekvenser för arbetsmarknad och företagande

Tillväxtverket arbetar för att underlätta för asylsökande och nyanlända att starta företag i Sverige. I vårt uppdrag ingår också att underlätta för företag att hitta den kompetens de behöver och att underlätta nyanländas integration i det svenska samhället. Sedan 2015 har vi ett stort antal asylsökande och nyanlända, varav många kommer att möta stora utmaningar med att etablera sig på arbetsmarknaden. Vilka blir konsekvenserna för arbetsmarknaden och företagandet i Sverige?

Tillväxtverkets bedömning är att asylsökande och nyanlända har behov av riktade och anpassade insatser, vilket kan påverka såväl arbetsgivaransvaret (inkl.

<sup>1</sup> Tillväxtanalys, *Digital mognad i svenskt näringsliv*, Rapport 2017:02

<sup>2</sup> Mellner C, Toivonen S, *Framtidens arbetsliv*, *Chefstidningen*, nedladdat 170604, <http://chefstidningen.se/reportage/framtidens-arbetsliv>

<sup>3</sup> Tillväxtverket (2017), *Företagens villkor och verklighet 2017* (ännu ej publicerad)

arbetsmiljöansvaret) som former för företagande och möjligheter till entreprenörskap. Här är egenanställningsföretag av särskilt intresse, både ur ett arbetsmarknads- och näringspolitiskt perspektiv. Behov hos nyanlända och asylsökande kommer att påverka strukturen på arbetsmarknaden, företagandet och därmed arbetsmiljön, vilket är en aspekt som helt saknas i betänkandet. Det ser Tillväxtverket som en stor brist.

### **Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön en stor utmaning**

Mycket talar för att sättet att organisera arbetet på våra arbetsplatser är mitt uppe i ett paradigmskifte, sett till hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön påverkar anställda i många verksamheter. En aspekt som utredaren inte tar upp är att anställda som inte trivs på sin arbetsplats trots det inte byter arbete. Det innebär att det dels finns inlåsnings effekter på arbetsmarknaden som påverkar på en strukturell nivå, dels att det gränslösa arbetslivet ställer delvis nya och andra krav på medarbetarskap och ledarskap.

Lagstiftningen ligger alltid steget efter och kommer inte att kunna hantera den snabba förändringstakten. Här behöver arbetsgivare och arbetstagare prova sig fram för att finna flexibla lösningar, som fungerar för alla – individen (sett till t.ex. till kön, funktionshinder, ålder, etnisk bakgrund), företag och verksamheter samt näringsliv och samhälle. För att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö bör arbetsmarknadens parter verka för att utveckla former för en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden, vilket behövs för att klara de snabba förändringar som följer med digitalisering, teknikutveckling, globalisering med mera. Hur gör vi exempelvis i praktiken för att anställda ska kunna kompetensutvecklas löpande för ett livslångt lärande och för att företag ska få tillgång till rätt person med rätt kompetens i rätt tid? Dessa aspekter saknas i betänkandet.

Beslut i detta ärende har fattats av tf avdelningschef Jens Heed. Gunilla Thorstensson har varit föredragande. I handläggningen har också Therese Wallqvister, Christina Nyström, Göran Brulin, Annika Paulsson, Christian Pousette, Lejla Babajic Löfgren och Eva Johansson deltagit.

Jens Heed

Gunilla Thorstensson