

Användbart! #4/2020 om arbetsmiljöforskning

Tema:

Entreprenaderna och arbetsmiljön



**Gruvindustrin
tacklar olycksriskerna**

**Byggets myller
en utmaning**

**Strid om giggarnas
anställningsform**

Vem tar ansvar för entreprenörens risker?

Arbetsmiljöverket undersökte alla dödsolyckor som inträffade i arbetslivet under 2018 och halva 2019, totalt 82 stycken. Byggsamverksamhet, transport och magasinering samt jord- och skogsbruk tillhör de mest drabbade branscherna. Studien visar att olyckorna ofta inträffade när flera aktörer var inblandade, som till exempel hos underentreprenörer på byggarbetsplatser. Olika arbetsgivare med olika företagskulturer gör säkerhetsarbetet komplicerat. Det delade ansvaret för arbetsmiljön kan i värsta fall leda till att ingen tar ansvar.

Ja, vem ansvarar egentligen för arbetsmiljön för den som jobbar i gigeconomien eller i verksamheter där flera underentreprenörer är inblandade?

I det här numret skriver vi om olika fall och forskningsprojekt som rör arbetsmiljöansvaret inom gigeconomien och entreprenadkedjor i byggbranschen, den tunga industrin och inom affärskedjor. Vi beskriver problemen, men lyfter också fram goda exempel och förslag till lösningar.

I en rapport har IVL Svenska Miljöinstitutet studerat hur entreprenörers arbetsmiljö kan bli säkrare. Sanny Shamoun menar att både beställare och utförare behöver bli bättre på att ha ett helhetsperspektiv på säkerhets- och arbetsmiljöfrågor. För att förebygga arbetsskador är det också viktigt att ställa krav på entreprenörens arbetsmiljöarbete när tjänster ska upphandlas.

Vanliga orsaker till olyckor är bristande kunskap om arbetsmiljön och om de risker som finns på arbetsplatsen. Det kan också handla om att arbetskulturen skiljer sig mellan beställare och entreprenör, en otydlig ansvarsfördelning och svårigheter att kommunicera när informationen ska föras vidare i flera led. Säkerheten hotas också när många anställda hos underentreprenörer inte kan svenska, eller ens engelska.

En annan grupp där ansvaret för arbetsmiljön är oklart är de så kallade gigearbetarna som får dagliga påhugg via en mobilapp. I oktober 2020 beslutade Arbetsmiljöverket att plattformsföretaget Taskrunner ska betraktas som arbetsgivare, ett beslut som nu är överklagat till Förvaltningsdomstolen. Forskaren Niklas Selberg, menar att arbetstagarstatusen kan vara en nyckel till facklig organisering och kollektivavtal – huvudspåret i den svenska modellen för att förbättra arbetsvillkor.

Till syvende och sist handlar det om att få till stånd ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete hos alla inblandade, säger Anders Pousette, forskare på arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet.

God läsning!

Ragnhild Larsson



Foto: Emelie Asplund

En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning publicerad på www.arbetsmiljoforskning.se **Utgivare** Arbetslivsjournalisterna, Journalistgruppen Kajak, Reimersholmsgatan 7, 11740, Stockholm **Användbart!** ges ut med stöd av Forte.

Redaktion [Anna Holmgren](http://AnnaHolmgren), chefredaktör, [Eva Ekelöf](http://EvaEkelof), ansvarig utgivare, Enikö Arnell-Szurkos, Roland Cox, Ragnhild Larsson, Karin Södergren, Mats Utbult **Layout** Lars Ringberg **Omslagsbild** Foto: Arron Choi

Användbart!



Foto: Georg Arthur Pflueger

Vem är arbetstagare och vem är uppdragstagare? Det är frågan som domstolen ska ta ställning till.

Striden inledd om giggarnas arbetsmiljö

Är den som arbetar åt ett plattformsföretag arbetstagare eller uppdragstagare? Svaret avgör vem som är ansvarig för giggarnas arbetsmiljö, något som i dag är oklart. Men en anställning är ingen garanti för en god arbetsmiljö, enligt forskaren Niklas Selberg.

Frågan om gigarbetares ställning på svensk arbetsmarknad har återigen hamnat i fokus sedan Arbetsmiljöverket i oktober i år beslutade att plattformsföretaget Taskrunner ska betraktas som arbetsgivare. Det är ett led i en granskning av arbetsförhållandena inom gigekonomin – ett regeringsuppdrag som ska vara färdigt nästa år. Totalt ska ett 50-tal företag inspekteras.

Beslutet innebär enligt Arbetsmiljöverket att de nu ställer samma arbetsmiljökrav på dem som driver verksamheten som de gör på traditionella arbetsgivare.



Niklas Selberg

Foto: Lunds Universitet

Taskrunner har cirka 3 000 så kallade runners knutna till sig via företagets app. De utför enklare uppdrag åt privatpersoner i deras hem, exempelvis flytt hjälp eller montering av möbler. Men eftersom företaget hävdar att man bara kopplar ihop två parter – en som vill ha ett jobb utfört med en som vill utföra det och därmed är lika lite arbetsgivare som exempelvis Blocket – har man överklagat Arbetsmiljöverkets beslut till Förvaltningsdomstolen.

Företaget har fått ett föreläggande om vite på 75 000 kronor om företaget inte kartlägger arbetsmiljöriskerna och gör en handlingsplan för hur riskerna ska undvikas. Det handlar bland annat om ensamarbete, belastningsergonomi, kemiska arbetsmiljörisker och hot och våld.

Svenskt Näringsliv har uttalat sig kritiskt till Arbetsmiljöverkets agerande och hävdar att kraven är orimliga. Om de fastställs kommer det att bli svårt för de här bolagen att överleva, menar man.

Kriterier för arbetstagare

Det som kommer att prövas är arbetstagarbegreppet, en rättsregel som inte är lagstadgad.

– För att få veta vem som är en arbetstagar i svensk rätt måste man läsa i Arbetsdomstolens praxis och förarbeten från 1975 års arbetsrättsreform. Det finns ett antal kriterier som man brukar hänvisa till. Men begreppet har aldrig tidigare prövats i en sådan här kontext så det blir spännande att se vad man kommer fram till, säger Niklas Selberg, arbetsrättsjurist vid Lunds universitet som forskar om gigeekonomins konsekvenser.

Det som talar för att Taskrunner kommer att betraktas som arbetsgivare är enligt honom att "springarnas" arbetsåtagande är frivilligt, personligt och att de är underkastade kontroll och styrning via appen. Å andra sidan kan de säga nej till uppdrag och själva bestämma över sin arbetstid, vilket i stället talar för att de även fortsättningsvis ska betraktas som egen-

Gig = Tillfälligt uppdrag

Gig kommer från engelskan och betyder uppträdande eller tillfälligt uppdrag. Med gigarbete menas för det mesta en digital matchning, oftast via en app, mellan någon som behöver få ett arbete utfört och någon som letar efter arbete. Uppdragen är ofta kortvariga, till en låg kostnad för den som betalar. Eftersom matchningen sker via ett företag som tillhandahåller den digitala plattformen eller appen kallas det också för plattformsbaserat arbete eller plattformsarbete. Betalningen sker oftast efter varje utfört arbete.



Foto: Brett Jordan/Unsplash

Ingen vet hur många som jobbar i gigeekonomin i Sverige – de undersökningar som gjorts är bristfälliga.

anställda eller entreprenörer. De får heller ingen ersättning för utlägg och är inte förhindrade att ta andra uppdrag, vilket också lutar åt att de inte är arbetstagare.

– Men eftersom den frihet som är förknippad med gigarbetet mest är formell och inte så värdefull i praktiken, som att de kan välja vilken väg de ska cykla, tror jag att de här företagen kommer att betraktas som arbetsgivare. Visserligen ter sig den övervakning och kontroll de utför via appen mjukare än när en förman gick omkring bland jobbarna, men dagens elektroniska verktyg ger stora möjligheter till en övervakning som inte är mindre ingripande för individen, säger Niklas Selberg.

”Arbetstagarbegreppet har aldrig prövats i den här kontexten.”

Enligt honom har den här frågan ett stort prejudikatvärde och domen kommer därför sannolikt att överklagas till högsta instans. Det innebär att det kommer att dröja flera år innan frågan är slutligt avgjord. Men ett klargörande om arbetstagarstatusen kommer inte per automatik innebära att gigarbetarnas arbetsmiljö förbättras dramatiskt.

– Arbetsmiljöansvaret är i praktiken uttunnat för dem som jobbar i privatpersoners hem eller i offentliga miljöer. Det är bara i extremfall som man har anledning att ingripa och då genom att förhindra att arbetet utförs alls.

Facklig organisering en väg

Däremot menar Niklas Selberg att arbetstagarstatusen kan vara en nyckel till facklig organisering och i förlängningen kollektivavtal – huvudspåret i den svenska modellen för att förbättra arbetsvillkor.

– Det vi pratar om i termer av gigeekonomi är en bild av hur arbetslivet skulle se ut utan fackföreningar och med stor konkurrens om

arbetstillfällena. Att det finns en stor pool av människor som lever under så desperata förhållanden att de är tvungna att ta den här typen av arbeten är inte gigföretagens fel. De lever gott på situationen men är inte de som skapat den.

Ingen vet hur många som jobbar i gigekonomin i Sverige. Enligt den statliga utredningen *Ett förändrat arbetsliv* från 2017 har 2,5 procent av den arbetsföra befolkningen utfört arbete i ett plattformsföretag. I en forskningsrapport från samma år, *Work in the European Gig Economy* uppges att 10 procent av alla 16–65-åringar

”Arbetstagarstatusen kan vara en nyckel till facklig organisering.”

i Sverige utfört arbete åt ett sådant företag det senaste året. Men båda undersökningarna är bristfälliga. Antalet som deltog var lågt, 178 respektive 189 personer. Några färskare siffror finns inte, enligt forskningsöversikten *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden i gigekonomin* från december 2019, skriven av Johanna Palm, doktor i sociologi, och utgiven av Forte.

I rapporten pekas prioriterade forskningsbehov kring gigekonomin ut. Förutom bättre data om gigarbetets omfattning anges arbetsvillkor, arbetsmiljörisiker, långsiktiga hälsoeffekter och eventuella inläsningseffekter.

Använder allmän visstid

Nu rör det på sig i gigbranschen på flera håll. I november gick plattformsföretaget Yepstr ut i pressen med budskapet att de anställer de 5 500 ungdomar de har i sina led. Skillnaden mot tidigare blir enligt bolaget att de betalar semesterersättning och sköter pensionsinbetalningar åt ungdomarna som blir temporärt anställda. Därmed blir företaget också ansvarig för arbetsmiljön. Även hos Fodoora är cykelbudan anställda, en månad i taget.

Genom modellen kan den som inte jobbar fort nog eller lever upp till arbetsgivarens krav



Foto: Eggbank T/Unsplash

Cykelbud kan under längre perioder vara anställda för en cykeltur i taget.

på andra sätt inte räkna med nya uppdrag. På så vis kan arbetsgivaren fortsätta att driva på arbetstagaren med krav som är svåra att leva upp till trots anställningen.

Niklas Selberg är inte förvånad över utvecklingen.

–I och med att vi i Sverige har anställningsformen allmän visstid, som i praktiken innebär att ett cykelbud under långa perioder kan vara anställd för en cykeltur i taget, riskerar företagen inte så mycket när de anställer.

Och det företag som vill följa Arbetsmiljöverkets krav på en arbetsgivare behöver enligt Niklas Selberg bara skriva en tillräckligt bra arbetsmiljöplan och lägga ut på sin hemsida. Då blir det svårt för myndigheten att komma längre.

–Om gigarbetarna ska få bättre arbetsförhållanden i framtiden så är det i slutänden kunden som måste vara beredd att betala mer för det man vill ha. Sannolikt skulle det leda till en nedgång i efterfrågan på de här tjänsterna.

Karin Södergren

Giggare ofta högutbildade

■ I en färsk rapport från Ratio, *Varför gigga som matkurir?*, har tre forskare intervjuat 34 matkurirer.

■ Mer än hälften hade minst tre års universitetsutbildning och ungefär lika många härstammade från asiatiska länder, främst Pakistan och Indien.

■ De flesta uppgav att de var nöjda med sitt arbete, även om de också hade synpunkter på plattformarnas utformning och på företagets bristande engagemang och omtanke.

■ Många såg arbetet som tillfälligt eller som en delsysselsättning i kombination med studier eller andra jobb. De såg också en fördel i att gigjobbet var flexibelt och gav dem viss möjlighet att styra den egna arbetstiden.

Få giggare i Norden

■ En välordnad arbetsmarknad och relativt låg arbetslöshet har gjort att plattformsföretag är en ganska marginell företeelse i Norden. Det är en av slutsatserna i en forskningsstudie finansierad av Nordiska ministerrådet som bland annat jämfört gigföretagens intåg i de nordiska länderna. Men en långvarig ekonomisk kris, som pandemin, kan göra att omfattningen ökar, enligt forskaren Sigurd Oppegaard.

Läs rapporten: [Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses.](#)



Många underentreprenörer och yrkesgrupper delar den ständigt föränderliga arbetsmiljön på bygg- och anläggningsarbetsplatser – på bilden Västlänken i Göteborg. Arbetsmiljöverket kräver en samordning mellan företagen.

Byggets myller kräver ett annorlunda grepp

Hur i hela friden gör man med arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats som inte ser ut som den såg ut i går, och inte heller som den kommer att se ut i morgon? Intill varandra arbetar anställda från olika företag och olika yrkesutövare. Vilka företag som befinner sig på arbetsplatsen kan skifta från vecka till vecka. Dessutom befinner sig arbetare ofta på höga höjder, använder handhållna maskiner, kör dumptrar och grävmaskiner, och det dammar och bullrar omkring dem.

Bygg- och anläggningsbranschen har sina särskilda utmaningar i arbetsmiljöarbetet. Risker saknas inte. När något går fel, kan det gå rejält fel.

Inom alla entreprenörsföretag som ”kommer och går” har cheferna ett eget arbetsmiljöansvar. Men på en arbetsplats som är gemensam för många, måste det också finnas ett samordnat arbetsmiljöarbete. Sedan 2009 kräver Arbetsmiljöverket att det ska finnas byggarbetsmiljösamordnare (Bas), en för projekteringskedet – allt innan spaden sätts i jorden – och en för utförandeskedet – byggarbetsplatsen. I byggvardagen talar man om Bas-P och Bas-U. Hur fungerar detta i praktiken?

– Det kan vara väldigt olika! Många talar om tidsbrist och om olika svårigheter. Och det verkar tyvärr som om det på en del håll ibland mest finns byggarbetsmiljösamordnare på papperet, säger Sanny Shamoun, forskare på IVL Svenska Miljöinstitutet.

En god och säker arbetsplats

Hösten 2020 har hon tillsammans med kollegan Jessica Fagerlönn hunnit halvvägs i ett treårigt projekt om Bas-P och Bas-U, där de tittar på vilka förutsättningar de som har dessa uppdrag har för sitt arbete, vilka hinder de möter och vilka möjligheter de har att bidra till en god och säker byggarbetsplats. Sanny Shamoun har tagit med sig erfarenheterna från ett forskningsprojekt om arbetsmiljöarbete för entreprenörer inom basindustrin som finns beskrivet på sid 9.

– Byggbranschen nämns ofta i negativa sammanhang när det gäller arbetsmiljö och ligger i topp när det gäller olyckor och tillbud. Brister i samspelet inom en entreprenadkedja kan vara en orsak. Men det finns företag som samspelar på ett bra sätt med hjälp av Bas-P och Bas-U och vi vill lyfta fram positiva exempel, säger Sanny Shamoun. Vi tror inte något företag är perfekt utifrån alla synvinklar. Vi ska ta fram en palett med faktorer som skapar goda förutsättningar, så att andra kan lära av det som fungerar.

Tydligare regler och digitala verktyg

Ett exempel på en sådan faktor kan vara att ett företag har tydliga regler om hur man uppför sig när man samordnar byggarbetsmiljöarbetet. Ett annat exempel kan vara att man använder digitala verktyg som underlättar och tydliggör risker och vem som har ansvaret, och gör det lättare att följa upp och rapportera tillbud och olyckor.



Foto: IVL

Språkförbistring är ett problem som blivit vanligare på byggarbetsplatserna, säger Sanny Shamoun.



Foto: William Wending/Unsplash

Brister i samspelet inom en entreprenörskedja kan vara en orsak till att byggbranschen ligger i topp när det gäller olyckor och tillbud.

Våren 2020 svarade 300 Bas-personer på en rad enkätfrågor, om sin bakgrund, hur de ser på Basrollen, och hur de kombinerar den med sitt övriga arbete, och mycket mer. De allra flesta, 70 procent, var Bas-U. En liten del arbetade inom projektering, ännu färre inom både projektering och utförande.

Vad gör de? Det skiljer en del mellan Bas-P och Bas-U, men många möten och dialoger blir det förstås för alla.

För Bas-U är de vanligaste uppgifterna skyddsronder, arbetsmiljöplaner, arbetsplatsintroduktion och riskanalyser, arbete med checklistor och att hantera inträffade tillbud och olyckor. En del utreder och utbildar. Sysslolistan är lång. De flesta ägnar ungefär motsvarande en dag i veckan åt Bas-uppdraget.

Ofta en platschef eller en arbetsledare

Vilka är de? På byggarbetsplatsen är det ofta platschefen eller en arbetsledare som har Bas-U-uppdraget. Det finns både fördelar och nackdelar med sådana kombinationer: å ena sidan sådant som helhetsbild, beslutsbefogenheter och ägandeskap, å andra sidan tidsbrist, hög arbetsbelastning och intressekonflikter.

Hur tycker de att jobbet fungerar? En stor majoritet tycker att de har tillräckliga befogenheter och resurser. Men det finns en hel del som inte är nöjda med återkoppling och uppskattning, och inte tycker att de hinner med sitt uppdrag. Svårigheter med att utföra basuppdraget handlar bland annat om överlämning

”Byggbranschen nämns ofta i negativa sammanhang.”



Foto: Scott Blake/Unsplash

Inom alla företag som kommer och går på byggarbetsplatserna har cheferna eget arbetsmiljöansvar. Men det finns också krav på en byggarbetsmiljösamordnare.

och kommunikation, framförallt mellan Bas-P och Bas-U.

Nästan alla hade gått en kurs för uppdraget, mellan en halvdag och tre dagar. Hur kurserna fungerar finns det delade meningar om.

–Många saknar praktiska, konkreta mo-

ment, ”det var mest paragrafer”. En del ville dela upp kursen på de två Bas-typerna, eftersom deras arbetsuppgifter skiljer

sig en hel del åt. En del efter-

frågade repetitionsutbildningar, säger Sanny Shamoun.

I slutet av 2020 och början av 2021 djupintervjuar forskarna ett antal enkätsvarare om deras arbete, inom områden som överlämning, dokumentation, avtals- och stödformer, ronder och digitala stödverktyg. Forskarna har

också börjat besöka företag som vill delta i arbetsplatsstudier, där de frågar andra berörda om samma saker.

–Vi vill titta på hela byggprojektorganisationen, för att ta reda på vilka som bidrar till och möjliggör arbetsmiljösamordningen, från byggherren till platschefen och skyddsombuden, och även de som jobbar med upphandling, inköp och ekonomi, säger Sanny Shamoun. Hur tar de, utifrån sina olika kunskaper och roller, hänsyn till arbetsmiljö och säkerhet? Hur organiserar de arbetet med dessa frågor? Allt påverkar Bas-personernas arbete.

Språkförbistring ett problem

Målet är att ta fram tio fallstudier om byggföretag med skilda arbetssätt som fungerar bra.

Forskarna har redan samlat ihop en lång lista med utmaningar för Basarbetet. En punkt kan först förvåna: språkförbistring.

–Språkförbistring är ett problem som sedan 1990-talet har blivit allt vanligare på byggarbetsplatserna och som påverkar arbetsmiljösamarbetet i en entreprenörskedja, säger Sanny Shamoun. När man har upphandlat en underentreprenör från ett annat land kan byggherren eller huvudentreprenören ha ställt krav på att de anställda ska kunna svenska och/eller engelska. Men sedan kan det visa sig att det bara är en person som kan knapphändig engelska – och arbetarna som utför arbeten kan vare sig svenska eller engelska.

Även den som kan engelska har kanske svårt att uttrycka sig när man kommer till fackspråket.

Samarbete och samordning kräver ju att man förstår varandra, på många sätt. Kan man inte göra sig förstådd rent språkligt, blir det förstås svårt med resten.

Mats Utbult

”Målet är att ta fram tio fallstudier om byggföretag.”

Arbetsmiljölagen om samordning med entreprenörerna

Den som är ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor ska se till att:

- 1.** Arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samordnas på det gemensamma arbetsstället.
- 2.** Arbete tidsplaneras på det sätt som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall till följd av att olika verksamheter pågår på arbetsstället.
- 3.** Allmänna skyddsanordningar inrättas och underhålls och allmänna skyddsregler för arbetsstället utfärdas.
- 4.** Ansvar för de speciella skyddsanordningar som kan behövas för ett visst eller vissa arbeten klagörs.
- 5.** Personalutrymmen och sanitära anordningar inrättas på arbetsstället i behövlig omfattning.

En säkrare arbetsmiljö för industrins entreprenörer



Foto: SSAB Luleå

Stora industriföretag anlitar ofta underentreprenörer för underhåll och reparationer. Det ställer krav på samordning av arbetsmiljöarbetet.

Stora industriföretag anlitar ofta underentreprenörer för underhåll och reparationer. Arbetet är inte riskfritt, särskilt om det sker under tidspress och stora värden står på spel. Frågan är vad industriföretagen kan göra för att skapa en god arbetsmiljö.

I en rapport från IVL Svenska Miljöinstitutet berättar forskarna Ann-Beth Antonsson och Sanny Shamoun om hur arbetsmiljön kan bli säkrare för entreprenörer inom gruv-, stål- samt pappers- och massaindustrin.

–Det är komplexa risker, arbetsmiljön kan vara farlig, men man kan hantera det med tydliga regler, bra introduktion och uppföljning av att säkerhetsrutinerna följs, säger Ann-Beth Antonsson.

För att förstå varför entreprenörer råkar ut för arbetsskador intervjuade forskarna 20 arbetsskadade entreprenörer och gick igenom ett stort antal rättsfall. De hittade en rad riskfaktorer som bidragit till arbetsskadorna.

Några exempel är otillräckliga arbetsmiljökrav vid upphandlingen av entreprenaden (eller att kraven inte gick att följa upp), bristande kunskaper om risker i arbetsmiljön, bristande samordning, dålig uppföljning av tillbud och arbetsskador, samt att man struntade i regler och god praxis till exempel för att det var bråttom.

–Vi tycker att det måste finnas sätt att följa upp att man inte avviker från reglerna, säger Ann-Beth Antonsson.

Forskarna har sållat fram sju företag som de bedömer är goda exempel på arbete med säkerhet för entreprenörer i industrin. Där har de intervjuat bland annat chefer för arbetsmiljö, säkerhet och inköp, samt arbetsledare och hudskyddsombud.

I sin rapport har forskarna samlat erfarenheter och goda råd från dessa företag, från upphandling till uppföljning och feedback. I slutet av artikeln finns länkar till rapporten och till en kortversion.

Upphandling och avtal

Grunden för en god arbetsmiljö läggs redan vid upphandlingen. Tre saker är då extra viktiga.

1. Kundföretaget bör tänka på att från början avtala om vilket ansvar entreprenören har för arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete när denne arbetar hos kundföretaget.

–Det är bra om dessa krav går att verifiera så att det inte bara blir ett pappersdokument som sedan kanske inte följs, säger Sanny Shamoun.

2. Eftersträva långa kontrakt med få entreprenörer. Med många korta kontrakt blir det svårt att ge en god introduktion av alla entreprenörer.

3. Undvik entreprenörskedjor. Då blir det ofta kommunikationsmissar. Eventuella underentre-



Ann-Beth Antonsson

Foto: Privat

prenörer måste följa samma regler och rutiner som övriga på arbetsplatsen.

Tydliga gemensamma regler

Enligt lagen är både entreprenören och kundföretaget ansvariga för sina egna anställdas arbetsmiljö. Kundföretaget är ansvarigt för samordningen av sådana frågor som rör både kundföretag och entreprenör.

–Då gäller det att alla vet vilka regler som gäller och att man följer dem. Det kräver ett ganska omfattande arbete, säger Ann-Beth Antonsson.

För att samordningen av arbetsmiljöarbetet ska vara möjlig är kommunikationen mellan företagen viktig. Det kan ske vid olika tillfällen, till exempel vid:

- Startmöten när entreprenören börjar ett nytt arbete.
- Möten i arbetsgruppen och mellan chef och arbetsledare för att kolla upp samordningen av arbetsmiljöarbetet.
- Daglig kontroll av närvaron på arbetsplatsen.
- Gemensamma skyddsronder för att bedöma risker och diskutera åtgärder.
- Arbetsmiljöforum där kundföretaget och entreprenörerna möts för att utbyta kunskaper om arbetsmiljön.

Skapa gemensamma värderingar

Arbetsmiljöforum har enligt forskarna visat sig vara väldigt lyckat.

–Det är ett sätt att skapa gemensamma värderingar om arbetsmiljöarbetet, säger Ann-Beth Antonsson.

Ett stålföretag i studien hade jobbat i många år med att utveckla ett gemensamt arbetsmiljöforum.



Foto: IVL

Sanny Shamoun

–Först var entreprenörerna lite skeptiska till att medverka, berättar Sanny Shamoun. Det var också svårt för dem att vara öppna inför sina konkurrenter. Kanske var de rädda för att kritisera kunden och att förlora sina uppdrag.

Men stålföretaget ansträngde sig för att visa att här var det högt i tak. De sade till entreprenörerna: *Detta gör vi tillsammans, vi vill att ni talar om hur vi kan förbättra oss. Vi vill att ni ska tillföra ert perspektiv på hur vi kan jobba mer säkert.*

I början var det svårt att få loss entreprenörerna i en timme, nu har företaget utökat forumet till en halvdag, närvaron har ökat och forumet har gett resultat.

–Numera finns det en tydlig organisation av arbetsmiljöarbetet på företagen och alla vet vem som ska göra vad, säger Sanny Shamoun.

En alternativ modell var när ett kundföretag



Foto: SSAB Luleå

Arbetsmiljöforum är ett sätt att skapa gemensamma värderingar om arbetsmiljöarbetet.

åkte ut och besökte sina största entreprenörer.

–Kundföretaget tyckte dialogen fungerade bättre när entreprenörerna var på sin hemmaplan. Fler än arbetsledaren kunde då komma till tals om sin arbetsmiljö och det blev ett bra samtal om risker och om hur de skulle lösa sina problem, säger Sanny Shamoun.

Beröm eller avstängning

Enligt forskarna är det viktigt att följa upp skador och tillbud. Särskilt om det uppstår en konflikt mellan säkerhet och att undvika produktionsstörningar eller att uppnå produktionsmål.

– Ibland väljer folk att avvika från säkra regler och rutiner när det är bråttom. Om det kostar en miljon i timmen måste det gå fort, säger Ann-Beth Antonsson.

”Om det kostar en miljon i timmen måste det gå fort.”

Många av de 20 arbetsskadade entreprenörer som forskarna har intervjuat visste inte överhuvudtaget vad som hänt efter deras olycka, eller vilka åtgärder företaget hade vidtagit.

–Det förekom också att entreprenören fick åka ut på ett nytt arbetsställe och sätta igång och jobba utan någon introduktion. I bästa fall fick de följa med en kollega som varit där tidigare, säger Sanny Shamoun.

Forskarna föreslår både positiv och negativ återkoppling:

Beröm entreprenörer som följer gällande regler och man märker att riskerna minskar. Men stäng av och sluta anlita de entreprenörer som struntar i arbetsmiljöreglerna på arbetsplatsen.

Anna Holmgren

IVL-rapporten finns i en populärvetenskaplig version: [God arbetsmiljö för entreprenörer – gör så här!](#)

Hela studien beskrivs i rapporten: [Arbetsmiljön för entreprenörer. Hinder och möjligheter för effektivt arbetsmiljöarbete inom stål, pappers- och massa och gruvindustri](#)

Butikskedjornas arbetsmiljö synas

Vad händer när en butiksanställd blir utsatt för hot eller får en belastningsskada? Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom handelns många kedjeföretag fungerar inte alltid optimalt. Hur det kan förbättras är ämnet för ett nystartat forskningsprojekt.

Kedjeföretag har blivit allt vanligare inom handeln och är nu den dominerande företagsformen inom dagligvaru- och detaljhandeln. Ramar och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet sätts ofta på huvudkontoret. Att få det att fungera genom hela organisationen ner till den lokala butiken kan vara en utmaning.

–Det är inte alltid det finns förståelse och kunskaper för hur reglerna ska tolkas, hur de ska följas upp eller hur de ska vara formulerade för att bli begripliga, säger Maria Vigren, arbetsmiljöforskare på IVL Svenska Miljöinstitutet och den som leder studien.

Forskarna samlar in dokument och genomför intervjuer på alla nivåer inom några utvalda butikskedjor. Det omfattar HR-personal, regional ledningsnivå, skyddsombud, butikschef och butiksanställda. Studien, som finansieras med medel från AFA Försäkring, ska mynna ut i konkreta råd till branschen om vad som är viktigt för att få det systematiska arbetsmiljöarbetet att fungera i hela företaget, från toppen till botten – och tillbaka igen.



Foto: IVL

Maria Vigren

Hot och otrevligt bemötande vanligt

Enligt Maria Vigren är det ett vanligt arbetsmiljöproblem i butiker att anställda blir utsatta för hot eller otrevligt bemötande från kunder.

–Vilka rutiner finns när sådant händer? Hur ska jag agera som medarbetare? Känner jag till rutinerna och följer jag dem? Hur skickas händelsen vidare i organisationen och hur följs det upp? Det är några exempel på frågor vi tittar på, berättar hon.

När kartläggningen är klar och analyserad ska forskarna ta hjälp av branschens parter för att finslipa råden i en workshop. Inspiration till råden hoppas man hitta i särskilt väl fungerande företag under arbetets gång. Vad som utmärker ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i ett kedjeföretag handlar mycket om att vad de olika nivåerna gör.

–Det kan vara hur HR-nivån stöttar butiks-



Foto: Boudhayan Bardhan/Unsplash

Butikskedjornas arbetsmiljöarbete ska synas i en ny studie.

cheferna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Finns det till exempel någon att fråga om man stöter på problem?

För att få syn på varför arbetsmiljöarbetet inte alltid fungerar som det är tänkt använder sig forskarna av en metod som kallas OBM – Organizational Behavior Management.

–Med de glasögonen får man en ökad förståelse för vad människor förväntas göra och vad de sedan faktiskt gör. Hur man får feedback kan vara

sådant som påverkar hur människor agerar, liksom om och hur arbetsmiljöarbetet

synliggörs i företaget. Att få positiv uppmärksamhet när man jobbar med arbetsmiljön kan skapa ringar på vattnet.

Behovet av mer kunskap stort

Forskarna passar också på att fråga hur arbetsmiljöarbetet har påverkats av den pågående pandemin.

–Det finns över lag väldigt lite arbetsmiljöforskning på handelsföretag, så behovet av att få mer kunskap om hur det fungerar på olika nivåer är stort. Syftet med studien är att göra arbetsmiljöarbetet inom handeln vassare, säger Maria Vigren.

Studien görs i samråd med Svensk Handel, Handelsanställdas förbund och Unionen och väntas bli klar en bit in på år 2022.

Karin Södergren

”Syftet är att göra arbetsmiljöarbetet inom handeln vassare.”



Malmbrytningen har blivit alltmer mekaniserad och styrs till stor del från kontrollrum ovan jord.

I gruvan växer en ny säkerhetskultur fram

En allt större andel av arbetet i gruvbranschen, uppåt 40 procent, bedrivs numera av underleverantörer, inte av gruvföretagen själva. 2007 var skador bland entreprenörerna fyra gånger vanligare än bland de anställda i gruvbranschen, 2013 hade antalet skador bland entreprenörerna sjunkit till samma nivå som de anställdas, under tio fall per miljoner mantimmar.

Arbetsmiljöverket konstaterade 2012 att systemet med allt fler underentreprenörer i Sverige lett till långa kedjor med underleverantörer, ett uttunnat arbetsmiljöansvar och många fler olycksfall bland entreprenörerna, särskilt inom bygg- och anläggningsarbete. 2010 kom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om berg- och gruv-

arbete. (AFS 2010:1)

Viktiga drivkrafter för att få bukt med olycksfallen bland entreprenörer är också reglerna om samordningsansvar i arbetsmiljölagen och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

– Dessa lagar och regler har breddat gruvbranschens syn på säkerheten, så att det numera inte bara handlar om den fysiska arbetsmiljön och systematiskt arbetsmiljöarbete. Säkerheten handlar också om hur människor på en arbetsplats kommunicerar risker till varandra.

Det säger Magnus Nygren, som är forskare i arbetsvetenskap med inriktning på sociologi och psykologi vid Luleå tekniska universitet,



Magnus Nygren

Foto: ITU

LTU. Hans forskning i gruvbranschen handlar om säkerhetsarbete och samordningsansvar med fokus på branschens egna exempel.

Arbetet inom gruvbranschen bedrivs både under och ovan jord, till exempel i anrikningsverk i hantering och bearbetning av malmen. Med tiden har malmbrytningen i fronten nere i gruvorterna blivit allt mer mekaniserad och styrs till stor del från kontrollrum ovan jord.

–I gruvbranschen är den tekniska utvecklingen mer eller mindre konstant, den har inte stannat upp. Det som är nytt är att den organisatoriska frågan vuxit som område inom säkerhetsarbetet, säger han.

Säkerheten är sedan många år en stor fråga inom gruvbranschen. Mycket arbete har lagts ner på att minska olycksfallen, som sjunkit radikalt från 50 olycksfall 1981 till 7 olycksfall år 2015 per miljon mantimmar.

Fler och fler entreprenörer

Magnus Nygrens avhandling från 2018 handlar om samverkan mellan beställare och entreprenörer. Den heter *Säkerhet i arbetsplatser med flera arbetsgivare – ansvar och maktförhållanden i gruvindustrin*.

Avhandlingen analyserar hur ansvaret för arbetsmiljön delas mellan beställarföretaget och entreprenören. Enligt lag har båda arbetsgivarna fullt ansvar för sina anställdas arbetsmiljö. Entreprenörerna kommer utifrån och ska klara av att på ett säkert sätt reparera utrustning, transportera material, bygga anläggningar med mera. Beställaren har då ett samordningsansvar

Krav och regler inom gruvindustrin

■ Gruvbranschen och företagen har i olika handböcker förtydligat de krav och regler som gäller när man ska arbeta i gruvindustrin.

■ Branschorganisationen för svensk gruvnäring, SWEMIN, och branschens arbetsmiljökommitté GRAMKO, gav 2016 ut handboken *Entreprenörssäkerhet*. Den ger bland annat tips och råd om vad beställarna ska göra för att ta sitt samordningsansvar.

■ Gruvföretaget LKAB ger ut sin *Leverantörshandboken* för att deras entreprenörer ska veta vilka regler som gäller på företaget. Handboken uppdateras vid behov av en partssammansatt grupp från olika enheter inom företaget.

■ Ett exempel ur denna handbok är att LKAB endast tillåter underentreprenörer i två led, och att det är leverantörerna själva som ansvarar för att deras underleverantörer följer lagar och reglerna i handboken.



Foto: Fredrik Alm/LKAB

Säkerheten i gruvan gäller inte bara den fysiska arbetsmiljön. Det handlar också om hur människor kommunicerar risker till varandra.

för arbetsmiljöarbetet i båda företagen. Där ingår att riskbedöma anläggningen, att tidsplanera arbetet, att samordna arbetsmiljöarbetet mellan beställare och entreprenör.

En slutsats i avhandlingen är att arbetsgivaransvaret undermineras av den komplicerade relationen mellan beställare och entreprenör. Det har att göra både med ojämlika maktförhållanden och med uppdelningen i centrum och periferi mellan företagen, skriver Magnus Nygren.

–Säkerhetskulturen som fenomen har vuxit fram de senaste tio-femton åren, säger han.

Det projekt Magnus Nygren nu arbetar med handlar om säkerhetsarbetet bland entreprenörer och beställarföretag. Projektet heter *Strategier och indikatorer för gruvssäkerhet* och finansieras av Vinnova, Energimyndigheten och Formas. Forskningen bedrivs i ett samarbete både med gruvföretagen och med dess entreprenörer.

–Företagen har satsat på att förstå beteenden och normer som påverkar säkerheten. De har till exempel satsat på diskussionsgrupper inom arbetslagen om hur det ska gå till att höja säkerheten på golvet.

Gruvföretagen har också förbättrat kontakten med sina entreprenörer, bland annat genom att utbilda dem och genom att ge dem kontaktpersoner på företaget. Branschen har bidragit genom att klargöra vad som ingår i beställarens samordningsansvar och arbetsgivaransvar, vad som ingår i leverantörens arbetsgivaransvar och vilket de anställdas ansvar är.

Anna Holmgren

”Säkerheten är sedan många år en stor fråga i gruvbranschen.”

Sex träffar för arbetsmiljölyft bland små underentreprenörer

Hur får man till ett lyft i arbetsmiljö-kunnandet hos små underentreprenörsföretag i bygg- och anläggningsarbete? Om detta forskar Anders Pousette på Arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet.

Hans forskargrupp prövar en metod med sex utbildnings- och diskussionsträffar med chefer och representanter för de anställda under cirka tio månader. Mellan träffarna genomför de eget arbetsmiljöarbete på hemmaplan (se faktaruta). Alla kommer från mindre företag som arbetar med det stora järnvägsbygget Västlänken i Göteborg. Huvudentreprenörer och Trafikverket deltar i satsningen.

–Större byggföretag har oftast ett ambitiöst arbetsmiljöarbete, med specialister som enbart arbetar med detta. Men mindre företag kan inte sätta av anställda på det sättet. De behöver därför ofta stöd för att utveckla arbetsmiljöarbetet, säger Anders Pousette.

Organisationspsykolog

Han är organisationspsykolog och arbetade länge inom företagshälsovården, innan han för 20 år sedan blev arbetsmiljöforskare. Han har deltagit i studier om säkerhetskultur och säkerhetsklimat inom bygg och vård, och det gällde såväl arbetsmiljö och informations-säkerhet som patientsäkerhet. I en studie följde forskarna bygget av Götaleden, och erfarenheterna därifrån har han tagit med sig till dagens projekt.

–Vårt mål var att genomföra tre omgångar med tio företag i varje. Men det har varit svårt att rekrytera deltagare. En del företags företrädare har uttryckt intresse, men sagt *Det är för stort för oss*, berättar Anders Pousette.

I den första omgången, klar hösten 2020,

deltog fyra företag. Den andra omgången startade under covidåret och då blev det bara två.

Tredje omgången startar 2021. Juridiska turer har försenat byggstarten av Västlänken, och i kombination med covid har detta sinkat och försvårat forskningsprojektet.

Hösten 2020 har de kommit halvvägs, med målgång 2022.



Foto: ITU

Anders Pousette

Uppmuntrande resultat

Anders Pousette tycker att resultaten hittills är uppmuntrande, metoden fungerar. Hur ska

metoden sedan kunna användas i det verkliga livet, utanför forskningsvärlden?

Kanske kan det ibland bli en del av det arbete som huvudentreprenörer och byggherrar gör för att samordna byggarbetsmiljöarbetet med sina underentreprenörer, genom Bas-P och Bas-U (se sid 6).

–Detta kräver ju att det finns ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete hos alla – vilket i grund och botten är det som den här utbildningssatsningen handlar om.

Förutom att pröva olika sätt att lyfta arbetsmiljöarbetet hos mindre företag vill forskarna ta reda på hur man med framgång genomför sådana här satsningar, då en aktör kommer utifrån och i så kallade interventionsprojekt försöker påverka verksamheter.

Mats Utbult

”Mindre företag behöver stöd för att utveckla arbetsmiljöarbetet.”

En metod för att lyfta arbetsmiljö-kunnandet i små bolag

■ **Första träffen.** Forskarna ökade deltagarnas kännedom om de risker som finns och hjälpte dem att börja analysera sina företags viktigaste arbetsmiljöproblem.

■ **Varje företag bildade utvecklingslag** med chefer och företrädare för arbetarna. Experter (främst från Arbets- och miljömedicin) besökte arbetsplatserna för att hjälpa till att identifiera problem och göra olika mätningar.

■ **Andra träffen.** Utifrån en genomgång av fyra riskområden – buller, ergonomi, kemiska och fysiska risker, säkerhet – och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) arbetade deltagarna fram en plan för det

egna arbetet. De fyra företagens respektive teman blev arbets-säkerhet (olyckor och skador), organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), kemiska risker (damm) och formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

■ **Träffarna tre, fyra och fem** gav deltagarna stöd att arbeta med sina utvecklingsprojekt. Alla anställda var involverade, bland annat genom att projekten fanns med på dagordningarna för arbetsplatsträffarna.

■ **Sjätte och avslutande träffen.** Man redovisade resultat, presenterade goda exempel, och delade erfarenheter med varandra.