



## P A C T A

Cirkulärnr: 15:40  
Diariernr: 15/06402  
P-cirknr: [15-2:17](#)  
Nyckelord: Arbetsmiljö, föreskrift 2015:4  
Handläggare: Frida Kertz och Lina Cronebäck  
Avdelning: Avd för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrätt  
Datum: 2015-12-11  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk  
och social arbetsmiljö, AFS 2015:4  
Bilagor: AFS 2015:4

## P A C T A

### CIRKULÄR 15:40

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Frida Kertz och Lina Cronebäck

Nyckelord: arbetsmiljö

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4**

#### **Inledning**

Den 31 mars 2016 träder den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö ikraft. SKL vill i korthet informera om vad den nya föreskriften innehåller samt några kortfattade reflektioner. Själva föreskriften bifogas som en bilaga till denna information. SKL återkommer med mer information på samma tema när Arbetsmiljöverkets vägledning om föreskriften är utgiven.

Syftet med föreskriften är att den ska främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön, och att arbetsgivarna ska se över – och kartlägga – om de organisatoriska förutsättningarna för arbetet kan innebära en risk för ohälsa. Föreskriften har sin grund i, och preciserar, föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1, (SAM).

I och med ikraftträdandet den 31 mars 2016 ersätter den nya föreskriften tre nu gällande föreskrifter och allmänna råd, bland annat föreskriften om kränkande särbehandling (AFS 1993:17).

Endast föreskrifterna utgör bindande reglering från Arbetsmiljöverket. Allmänna råd är inte bindande men har betydelse för förståelsen av föreskriftens tillämpning.

## **Tillämpningsområde och syfte**

Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Elever som genomgår utbildning undantas från föreskriften, men praktikanter i arbetsgivarens verksamhet omfattas av föreskriftens tillämpningsområde. Föreskrifterna ska även tillämpas på inhyrd arbetskraft, med det undantaget att det inte finns någon skyldighet att låta de inhyrda medverka i arbetet med framtagandet av mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

## **Mål och kunskaper**

I verksamheten ska det finnas mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som skriftligen ska dokumenteras. Målen ska främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa och ha sin grund i, och vara förenlig med, den existerande arbetsmiljöpolicyn. Finns inte sådana mål formulerade i arbetsgivarens befintliga arbetsmiljödokument behövs en genomgång och komplettering för att motsvara föreskrifternas krav.

Arbetsgivaren ska vidare se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling samt att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

## **Arbetsbelastning och arbetstid**

Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Med ohälsosam arbetsbelastning avses när kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Föreskriften tar således sikte på långvarig överbelastning – det vill säga inte kortvariga arbetstoppar. Arbetsgivaren ska därutöver säkerställa att arbetstagarna känner till bland annat vilka arbetsuppgifter de har att utföra samt hur de ska prioritera sina uppgifter.

Arbetsgivaren ska även vara uppmärksam på så kallade starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter och arbetssituationer. Detta kan till exempel vara att bemöta människor i svåra trauman eller att fatta svåra beslut under press där också etiska dilemman ingår. För det fall dylika arbetsmoment ingår i arbetsuppgifterna ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att detta inte ska leda till ohälsa hos arbetstagarna. Föreskriften innebär självfallet inte något förbud mot dylika arbetsmoment utan handlar om att arbetsgivaren ska ha rutiner och åtgärdsplaner för hur de kan undvika

ohälsa på grund av arbetsuppgifterna. Exempel på sådan åtgärd kan vara regelbundet stöd av handledare eller utbildningsinsatser.

Föreskriften innehåller även en reglering kring arbetstid. Arbetstidslagen och våra kollektivavtal kring arbetstider gäller alltså men med nya föreskriften ska ett arbetsmiljöperspektiv läggas på frågan om arbetstidsförläggning. Regeln innebär att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna – något arbetsgivaren ska fundera över redan vid planering av arbetstidsförläggning. Exempel på arbetstidsfrågor som kan medföra risk för ohälsa är till exempel nattarbete, delade arbetspass, långa arbetspass och stort övertidsuttag. Återigen ska poängteras att föreskriften inte innehåller något förbud mot viss arbetstidsförläggning. Det är alltså verksamhetens behov som ytterst styr arbetstidens förläggning i enlighet med gällande lagar och kollektivavtalen. Däremot bör arbetsgivaren se över arbetstidsfrågorna och reflektera över hur till exempel önskescheman påverkar arbetstagarna ur ett arbetsmiljöperspektiv.

### **Kränkande särbehandling**

Reglerna kring kränkande särbehandling innebär kortfattat att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling samt se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Definitionen av kränkande särbehandling har justerats något i den nya föreskriften.

Det är viktigt att ha en bra rutin för att hantera situationer när arbetstagare anser sig utsatt för kränkande särbehandling. Någon skyldighet att utreda skuldfrågan finns inte, däremot kan en skyldighet att utreda en händelse för att förhindra en liknade situation i framtiden finnas enligt 9 § SAM (AFS 2001:1).

### **Riskbedömningar och ett systematiskt arbetsmiljöarbete**

Många delar av den nya föreskriften handlar om att genomföra riskbedömningar och arbeta enligt det redan etablerade systematiska arbetsmiljöarbetet. Det handlar således om att undersöka och kartlägga, göra riskbedömningar, se över åtgärder och genomföra dessa samt kontrollera genomförda åtgärder. Kraven i föreskrifterna ska således integreras så att de utgör en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Inte skadeståndsanspråk med stöd av föreskriften**

Varken arbetsmiljölagen (AML) eller någon av arbetsmiljöverkets föreskrifter innehåller någon rätt till skadestånd till enskilda arbetstagare. En arbetstagare som anser sig ha rätt till skadestånd får således motivera sitt anspråk med annat än arbetsmiljöreglerna.

Den fackliga organisationen har rätt och möjlighet att påkalla förhandling enligt MBL även i frågor som avser arbetsmiljön. Arbetsgivaren är då vid skadeståndsansvar skyldig att förhandla frågorna. Oenighet kring arbetsmiljön, så kallade rättstvister, hanteras dock inte genom tvisteförhandlingar och omfattas inte av förhandlingsordningen för tvister i det Kommunala huvudavtalet KHA. Sådana rättstvisteförhandlingar ska avvisas.

Om arbetsgivaren påstås ha brutit mot regler som rör skyddsombud i 6 kap 10 – 11 §§ AML kan det leda till skadeståndskrav och förhandlingsframställningar. Detta blir då en lokal tvist och ska hanteras som andra rättstvister och omfattas av KHA.

### **Skyddsombud och 6 kap 6 a § AML**

Skyddsombud som anser att det föreligger brister i arbetsmiljön kan – efter att först ha vänt sig till arbetsgivaren – vända sig till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap 6 a § AML. Arbetsmiljöverket ska då pröva om föreläggande eller förbud ska meddelas.

Frågor om cirkuläret kan ställas till Frida Kertz [frida.kertz@skl.se](mailto:frida.kertz@skl.se) och Lina Cronebäck [lina.croneback@skl.se](mailto:lina.croneback@skl.se)

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sophie Thörne

Frida Kertz

Bilaga:

AFS 2015:4