



Ledningsstaben
Torben Vincentsen, 010-730 90 00
arbetsmiljoverket@av.se

Arbetsmarknadsdepartementet
arbetsmarknadsdepartementet.registrator@regerin
gskansliet.se

Arbetsmiljöverkets yttrande över Remiss – En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv – SOU 2025:73

Arbetsmiljöverket (AV) avger följande yttrande över remiss A2025/00628.

Övergripande synpunkter

Genomslaget av regeringens arbetsmiljöstrategi 2021 – 25

- Arbetsmiljöverket instämmer inte i utredningens slutsats att nuvarande arbetsmiljöstrategi har haft ett begränsat genomslag. Man kan inte bortse från att regeringens arbetsmiljöstrategi är ett styrmedel bland andra som berör Arbetsmiljöverket. Strategin har varit styrande för inriktningen och balanseringen av myndighetens verksamhetsplanering och utvecklingsarbete under perioden. Arbetsmiljöverket har därför utifrån den inriktning som strategin anger prioriterat att skapa aktiviteter där myndighetens samlade resurser och kompetens kan användas på det mest effektiva sättet.

AV saknar ett av de för myndigheten viktigaste perspektiven i utredningen – lag och rätt.

- Som utredningen anför finns det båda utmaningar och möjligheter i framtidens arbetsmiljö, men ett av Arbetsmiljöverkets uppdrag idag är att kontrollera efterlevnaden av de regler som myndigheten för tillsyn över. Att utredningen inte alls berör behovet av reglering, förväntningar på arbetsgivarens uttryckliga ansvar att efterleva reglerna och utveckling av arbetsmiljön ur ett rättsligt perspektiv,



gör att strategin saknar för Arbetsmiljöverket vitala delar för framtida styrning på området.

AV anser att regeringens arbetsmiljöstrategi bör kopplas till EU:s arbetsmiljöstrategi på ett tydligare sätt.

- Utredningen berör inte den europeiska strategiska ramen för arbetsmiljön mer än ytligt. Sverige förbinder sig, som medlemsland, att bidra till den europeiska EU-gemensamma strategiska ramen och det vore logiskt att nyttja den nationella strategin för att leda det arbetet framåt. Det Europeiska strategiska ramverket bygger på tre centrala begrepp: prevention, förändring och beredskap.

AV avstyrker förslaget om en nationell samordningsfunktion i Regeringskansliet, och föreslår istället att AV tillsammans med Statskontoret får i uppdrag att ta fram, stödja och följa upp den kommande arbetsmiljöstrategin.

AV föreslår att övriga berörda myndigheter ges i uppdrag att medverka till strategins genomförande.

- Förslaget om en nationell samordningsfunktion i regeringskansliet saknar enligt vår uppfattning en sakligt grundad motivering, och utredningen redovisar inga erfarenheter, som kan stödja att ett sådant tillvägagångssätt har några positiva effekter. Tvärtom befarar Arbetsmiljöverket att en dylik samverkansfunktion, utöver att skapa mera administration och ta icke försumbara resurser i anspråk.
- AV föreslår istället att vi som ansvarig myndighet för arbetsmiljöfrågorna inrättar en samordningsfunktion på samma sätt som Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen har fått ansvaret för regeringens strategi för Psykisk hälsa och suicidprevention, där ett 20-tal berörda myndigheter har fått i uppdrag att bidra till strategins genomförande.
- AV föreslår att Statskontoret får i uppgift att följa upp den kommande strategin.

AV föreslår en 10-årig strategi som kompletteras med 3-åriga handlingsplaner.

- Utmaningarna och möjligheterna i arbetsmiljön är långsiktiga. De som avlider i asbestrelaterade sjukdomar idag exponerades redan på 1970-



talet. Ett bra exempel i sammanhanget är att det tog 10 år för Arbetsmiljöverket att påverka EU-kommissionen till att avstyrka en bristfällig standard för självuppbåslbara flytvästar. Och de effekter som vi ser idag i form av en närmast epidemisk förekomst av psykisk ohälsa inom framförallt välfärden, grunder sig på strukturella förändringar och neddragningar under framförallt 1990-talet.

- Arbetsmiljöverket (tillsammans med Mynak från och med 2026-01-01) är beroende av forskning och kunskap för utveckling av våra regler och evidensbaserade metoder för vår kontrollverksamhet och kommunikationsinsatser. Fem år är en alldeles för kort tid för en strategi för att kunna följas upp och för att vi ska kunna se några långsiktiga effekter. Tre till fem år skulle vara lämpligt för en handlingsplan, som en del i genomförandet av en strategi av längre varighet, förslagsvis 10 år. Om strategin dessutom bygger på politisk enighet skulle den vara stabil över olika regeringsskiften, och ge berörda myndigheter långsiktiga förutsättningar för att närma oss de arbetslivspolitiska målen.
- Arbetsmiljöverket har en bra grund i Arbetsmiljölagen och Europeiska Unionens ramdirektiv för arbetsmiljö. Dessa regelverk täcker alla former för arbetsmiljö i alla branscher, och är i den mån därför "framtidssäkert", utöver när det uppstår behov av förtydliganden i form av föreskrifter eller stödande material vid uppkomsten av nya eller återkommande risker.
- Regelgivning, som är basen för vår kontrollverksamhet, är en mödosam och demokratisk process, som utförs i samverkan och med vetenskap som grund. Också här räcker inte fem år för att se några effekter, även om vi på kort sikt kan göra nödvändiga justeringar. Även 10 år kan kännas kort i sammanhanget – många av de arbetsmiljörisker som adresserades av Yrkesinspektionen på 1890-talet, till exempel trycksatta anordningar (ångmaskiner), finns fortfarande kvar, dock i en annan form. Men längre än 10 år vore inte ändamålsenligt med tanke på den snabba tekniska utvecklingen i samhället.

**AV föreslår att ändra namnet på den kommande strategin till
"Arbetsmiljöstrategi för ett föränderligt arbetsliv"**

- Arbetslivet är dynamiskt och föränderligt. Titeln anger en dynamik som skildrar den verklighet vi befinner oss i.



Det instruktionsstyrda uppdraget för AV inom funktionshinder och tillgänglighet, samt uppdraget som JIM-myndighet saknas i förslaget och behöver ingå som tydliga målområden i framtida handlingsplaner.

- Utredningen utelämnar enskilda mål för horisontella perspektiv, till exempel funktionshinder och tillgänglighet, jämställdhetsintegrering och bland annat SAM och OSA, eftersom dessa perspektiv ska hanteras i den ordinarie verksamheten och ingå i alla områden.
- AV vill lyfta att det behövs särskilda åtgärder eller prioriteringar inom verksamheten för att skapa likvärdigt utfall eller bidra till att utveckla de tvärgående frågorna. Åtminstone funktionshinder och tillgänglighet, samt jämställdhet, behöver tydligt ingå i strategin och kommande handlingsplaner.

Synpunkter på utredningens förslag på delområden

Arbetsmiljöverket tillstyrker förslaget att ta bort nuvarande delmål 4 och införliva samverkan mot arbetslivskriminalitet tillsammans med den övriga utvecklingen av myndighetens brottsförebyggande arbete i delmål 3 om "Ett tryggt arbetsliv".

- Det brottsförebyggande arbetet behöver vara en del av den ordinarie verksamheten, och Arbetsmiljöverket har redan tagit steget rent organisatoriskt till att integrera den befintliga verksamheten med samverkan mot arbetslivskriminalitet med den övriga ordinarie kontrollverksamheten. Arbetslivskriminalitet förekommer i de flesta branscher och sektorer och brottsförebyggande arbete behöver finnas med som perspektiv inför planering av all vår tillsyn.

Arbetsmiljöverket avstyrker förslaget att dela upp Nollvisionen i två delar.

- Uppdelningen av nollvisionen på två olika delmål förtydligar inget och kommer inte att bidra till att minska arbetsrelaterad dödlighet. Det finns fördelar som brukar framhållas just med nollvision: Tydlig värdegrund - signalerar att ingen dödsolycka är acceptabel och flyttar fokus från siffror till människors liv och värdighet. I bästa fall kan det bidra till motivation och skapa gemensamt ansvar: alla bidrar till målet. Nollvision motverkar också att olyckor accepteras som oundvikliga. Samtidigt ändras målet för Minskad dödlighet till följd av



arbetet till ett förflyttningsmål istället för ett strävansmål, vilket i sig blir missvisande när vi pratar om Nollvisionen. Förflyttningsmål skulle kunna tolkas som att vissa dödsfall är "okej" så länge målet nås. Det finns också en långsiktighet i att behålla den utvidgade nollvision. Visionen kan stå fast över tid, även om delmål förändras. Utredningen föreslår också att frågor om arbetsolyckor och dödsolyckor ska inkludera säker hantering av farliga ämnen, vilket Arbetsmiljöverket finner märkligt, eftersom olyckorna här är få. Exponering för farliga ämnen som leder till död på lång sikt är ett mycket större problem. En viktig poäng med nollvisionen är att det behövs flera kompletterande insatser för att verkligen minska olyckor. Vi behöver arbeta med alla delar. Säkerhetskultur och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är en jätteviktig del, men det behövs också forskning, innovation och ny teknik, ekonomiska och juridiska incitament, sänkta gränsvärden och så vidare. Vi anser därför att det passar bättre med en sammanhållen Nollvision.

AV föreslår att namnen på delmål 1 och 2 ändras så de blir mera olika, för att kunna fungera i ett kommunikativt sammanhang. Till exempel något av begreppen långt, långvarigt eller långsiktigt.

- Namnen på delmålen idag är så lika att det blir diffust var gränserna går mellan vad som är hållbart och hälsosamt. I avsnitt 4.2.1 återkommer begreppen "långt", "långvarigt" och "långsiktigt". Något av dessa ord vore bättre att använda för att tydligt skilja delmål 1 från delmål 2.

AV instämmer i att elever och studenter behöver lära sig hur man arbetar med arbetsmiljöfrågor. AV föreslår att målbild 4 under delmål 2 samt målbild 6 under delmål 3 även omfattar elever och studenter.

- Elever och studenter behöver lära sig hur man arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågorna och hur man undviker att utsätta sig för risker redan i skolan och när de är på praktik, exempelvis i de yrkesförberedande gymnasieutbildningarna. För att lyckas med detta är det också av vikt att samtidigt se på lärarnas arbetsmiljö så att dessa ges förutsättningar för att både lära ut och arbeta med trygghet i skolan. Betänkandet lyfter fram utmaningen med hot och våld mot lärare och att lärare lämnar yrket på grund av hög arbetsbelastning och stress. Tryggheten för en elev börjar med en trygg lärare.
- Eftersom den psykiska ohälsan ökar bland dagens unga så borde även målbild 4 under delmål 2 att "den psykiska ohälsan och de



stressrelaterade problemen i arbetslivet ska minska” även omfatta elever och studenter. Även målbild 6 under delmål 3 som handlar om att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering borde utvidgas till att omfatta elever och studenter för att vi på en bredare linje ska förebygga ohälsa i skola och arbetsliv. Det kan vara andra aktörer än Arbetsmiljöverket som ska säkerställa att elevers och studenter ohälsa beaktas eftersom elever och studenter i dagsläget inte omfattas av våra föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket anser att målbilden om kunskaper under delmål 2 behöver fokusera starkare på vikten av kunskaper om de konkreta riskerna på den aktuella arbetsplatsen.

- Utan medvetenhet och kunskap om riskerna så undervärderas ofta dessa, vilket får till följd att arbetstagare utsätts för olycksfall eller ohälsa. I detta borde även kunskaper om ny teknik från målbild 4 inkluderas, så blir målbilden under delmål 2 mer heltäckande.

Arbetsmiljöverket instämmer att det är viktigt att frågorna om exponering för farliga ämnen, stressrelaterade problem och psykiskt välbefinnande måste bli lika stora som arbetsmiljöarbetet med fysisk säkerhet.

- Detta är en viktig markering, då arbetsmiljöfrågor kopplade till fysisk säkerhet får ett stort utrymme idag, trots att antalet drabbade arbetstagare inom andra områden är långt större.
- Det är bra att de positiva effekterna av ett förebyggande arbetsmiljöarbete lyfts fram. Fokuset på friskfaktorer kan dock skapa en effekt att man ägnar sig åt hälsofrämjande åtgärder med t ex friskvård, istället för att arbeta aktivt förebyggande med att identifiera risker och ta fram åtgärder för att minska dem. I avsnitt 4.2.2 talas det om att vi inte ska söka fel och brister utan istället titta på främjande av friska arbetsplatser. Viktigt här att betona att båda sakerna måste ske och att regelverket i grunden ska följas för att skapa förutsättningar för det hälsofrämjande arbetet. Målbild 2 kan därför förtydligas med ”Arbetsgivarnas och arbetstagarnas gemensamma arbete, utifrån gällande regleringar av arbetsmiljöarbetet, med att skapa arbetsplatser som bidrar till hälsa, utveckling och välbefinnande stärks”.
- Jämställt tillgång till kvalificerad företagshälsovård bör skrivas in. Frågan om utbildning till företagsläkare bollas runt och risk finns att



tillgång till företagshälsovård blir allt sämre i och med bristande tillgång till företagsläkare.

AV föreslår att målbild 3 i delmål 3 förtydligas genom att byta ut ordet "gott" mot förebyggande.

- Värdeordet "gott" är problematiskt i sammanhanget. Vad innebär det att arbetsmiljöarbetet är gott?

AV föreslår att samtliga målbilder under delmål 4 ses över för att konkretiseras eller implementeras i andra delmål för att få bort överlappande delar.

- Målbilderna under detta delmål behöver i vissa delar konkretiseras eller implementeras i målbilderna under övriga tre delmål eftersom de till viss del överlappar. Exempelvis kan målbild 1 om ökad kunskap om hur arbetslivets förändring påverkar arbetsmiljön implementeras i målbild 5 under delmål 1 som kan vidgas och även omfatta detta perspektiv, vilket vi har nämnt ovan.

AV föreslår att omformulera uppmaningen i delmål 4 målbild 3 att nya sätt att fatta beslut ska införas på samtliga arbetsplatser.

- Om målet formuleras om till "När nya sätt att fatta beslut, organisera och leda arbetet med hjälp av AI införs, ska det ske med dialog, samverkan och transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare" så blir det tydligare vad som avses.

AV föreslår att formulera om delmål 4 till "Ett innovationsberoende arbetsliv".

- Det kan övervägas om den föreslagna titeln "Ett innovativt arbetsliv" återspeglar innehållet i delmålet. "Ett innovationsberoende arbetsliv" är ett alternativ.



Övriga kommentarer

AV konstaterar att det inte finns några "otydliga rättsliga statusar", som sägs på sidan 132 andra stycket i utredningen.

- Utifrån ett rättsligt perspektiv finns det inga personer som vistas i Sverige som har en otydlig rättslig status. Antingen har man rätt att vistas i Sverige och då gör man det lagligt, eller så har man inte rätt att vistas här och då är man illegalt i Sverige. Det framgår av utlänningslagen och andra relevanta författningar.

De som deltagit

Yttrandet har beslutats av generaldirektören Lars Lööw.

Föredragande har varit seniora rådgivaren Torben Cramer Vincentsen.

Lars Lööw

Torben Cramer Vincentsen