

Stockholm 27 oktober 2025

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

A2025/00628

Gemensamt remissyttrande till betänkandet SOU 2025:73 En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv

Facken i välfärden är ett samarbete mellan Akademikerförbundet SSR, Sveriges Lärare, Vision, Vårdförbundet och Kommunal. Tillsammans representerar vi 1,2 miljoner medlemmar inom välfärdssektorn.

Vi välkomnar utredningens arbete och delar bedömningen att Sverige behöver en långsiktig och samordnad arbetsmiljöstrategi som tar sikte på ett arbetsliv i förändring. Betänkandet är genomarbetat och vilar på ett stabilt kunskapsunderlag, men riskerar att stanna vid goda ambitioner om det inte följs av konkreta beslut, tillräcklig finansiering och tydlig styrning. Strategin måste få genomslag på arbetsplatsnivå och vara ett verktyg för förändring – inte enbart ett politiskt dokument.

Arbetsmiljön i välfärden är en avgörande framtidsfråga. Våra medlemmar – undersköterskor, lärare, socialsekreterare, sjuksköterskor och många fler – utför samhällsbärande uppdrag, men deras villkor speglar inte det ansvar de bär. Hög arbetsbelastning, underbemanning, etisk stress och bristande återhämtning präglar vardagen. Denna obalans mellan krav och resurser är den främsta orsaken till ohälsa och personalomsättning. En hållbar välfärd kräver att människor ges förutsättningar att orka och vilja stanna i yrket.

Forskning om friskfaktorer har visat att delaktighet och inflytande är en friskfaktor. I arbetsmiljölagen står att arbetsgivarna ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det här området är kraftigt försummat inom välfärdens arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet prioriteras ner på grund av bristande tid, resurser och förutsättningar. Det ökar risken för ohälsa och olycksfall. Dessutom gör det att medarbetarnas möjligheter till delaktighet och inflytande i arbetslivet krymper. Ett svagt medarbetarinflytande inom välfärden är också ett stort jämställdhetsproblem – eftersom 8 av 10 som arbetar i välfärden är kvinnor. Det får en negativ påverkan på kvinnors möjligheter till makt och inflytande i arbetslivet.

På grund av detta kräver vi att strategin följs av beslut som säkrar bemanning med rätt kompetens, rimlig personaltäthet, samt en arbetsorganisation och ekonomiska ramar som möjliggör en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Sanktionsavgifter för reell efterlevnad

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:1) och planeringen och organiseringen av arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:2) utgör grunden för ett hållbart arbetsliv. Regelverket är

tydligt, men efterlevnaden är bristfällig. Vi står fast vid våra tidigare krav, framförda i vårt gemensamma remissvar till SOU 2022:45 – *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*. Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att koppla sanktionsavgifter till överträdelser inom dessa områden, utveckla tydliga kriterier för riskbedömning och uppföljning, säkerställa att arbetsgivare har rutiner för att undersöka, åtgärda och följa upp arbetsbelastning samt förstärka stödet till chefer som ofta bär ansvaret för arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovården är en central del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. De kan bidra till riskbedömningar, utbildning och stöd till både chefer och skyddsombud. Men tillgången till företagshälsovård är mycket ojämn och ofta bristfällig. För en bättre och mer jämställd arbetsmiljö är därför tillgång till företagshälsovård över hela landet en nyckelfråga. Vi vill att regeringen säkerställer en jämlik tillgång över hela landet till kvalificerad företagshälsovård och utbildad vårdpersonal i företagshälsovården, inte minst inom offentligt finansierad verksamhet.

De arbetsmiljöbrister vi beskrev 2022, i ett gemensamt remissvar innehållandes bland annat krav på ökade sanktionsmöjligheter, är fortfarande aktuella. En strategi för ett förändrat arbetsliv måste bygga på tydlig styrning, ge ökade sanktionsmöjligheter och vara ett konkret stöd för att kunna ställa krav på ett systematiskt arbetsmiljöarbete och en bra organisatorisk och social arbetsmiljö. Idag ser vi stora brister i den kvinnodominerade välfärden.

Samordning med verklig kraft

Vi stödjer förslaget om en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö, men den måste ges reell kraft. Funktionen ska ha tydligt mandat, egna resurser och förankring i flera departement – inklusive Finansdepartementet – så att arbetsmiljöpolitiken får den ekonomiska bäring som krävs. Syftet ska vara att samordna och driva utveckling, inte att skapa ett nytt administrativt lager.

Vi vill se en samordningsfunktion som kan initiera processer, samla aktörer och följa upp resultat med fokus på långsiktig förändring. Det är avgörande att funktionen ges legitimitet hos arbetsmarknadens parter och kan arbeta strategiskt över hela arbetsmarknaden.

För att upprätthålla och fördjupa trepartsarbetet har regeringen – inom ramen för nuvarande strategi – återkommande bjudit in till ett Arbetsmiljöforum med representanter för arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter. Dessa har genomförts två gånger per år. I dessa sitter representanter för centralorganisationerna. Då arbetsmiljöriskerna inom välfärden har en framträdande plats i arbetsmiljöstrategin ser vi att representation av även kommuner och regioner behöver finnas med i dialogen mellan samordningsfunktionen, statliga aktörer och arbetsmarknadens parter. Här är Välfärdens partsråd (VPR – arbetsgivare och fackliga organisationer inom kommuner och regioner) en given samarbetspart. Vi som parter bedriver ett omfattande gemensamt arbetsmiljöarbete och har betydande resurser till stöd för arbetet genom exempelvis Suntarbetsliv, Afa Försäkring och Omställningsfonden.

Resurser som gör skillnad

Underfinansieringen av välfärden är det största hindret för ett hållbart arbetsliv. Ingen strategi kan genomföras effektivt utan nödvändiga resurser. Regeringen behöver därför ange ekonomiska ramar, ansvarsfördelning och indikatorer för resursuppföljning, och säkerställa

att kommuner, regioner och myndigheter har kapacitet att omsätta strategins mål i praktiken. Arbetsmiljöarbete kräver tid, bemanning och kompetens – inte bara ambition. En god arbetsmiljö är en investering i hälsa, kvalitet och kompetensförsörjning.

Den psykiska ohälsan och de stressrelaterade problemen är arbetslivets mest akuta fråga. Strategin måste flytta fokus från reaktiva åtgärder till förebyggande arbete, där balans mellan krav och resurser, tid för återhämtning och ett hållbart ledarskap är centralt. Målen bör inkludera uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och av friskfaktorer som stärker välbefinnande och arbetslust.

Chefer i välfärden bär ett tungt ansvar men har ofta för många underställda och bristande förutsättningar. Ett hållbart arbetsliv kräver hållbara chefsuppdrag – med rimligt omfattande personalansvar, tydliga mandat och stödresurser. När chefer ges rätt förutsättningar förbättras arbetsmiljön för hela organisationen. Strategin bör därför uttryckligen omfatta chefers arbetsmiljö som ett prioriterat område.

Vi delar strategins ambition om ett jämställt och inkluderande arbetsliv. Kvinnodominerade yrken har sämre arbetsvillkor och högre sjukfrånvaro. Ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete och likvärdiga villkor i arbetslivet oavsett kön, bakgrund, funktion eller ålder är avgörande. Strategin bör bygga på intersektionella perspektiv och aktivt inkludera arbetet mot diskriminering, rasism och exkludering.

Hot, våld, trakasserier och otillbörlig påverkan är ett växande arbetsmiljöproblem inom välfärden. Den kommande strategin måste tydligt omfatta skyddet för demokratins värden och de offentliga institutionerna. Ett starkt och tryggt arbetsliv inom välfärden är en förutsättning för ett fungerande samhälle som håller samman. Våld i nära relationer bör erkännas som en arbetsmiljörisk och inkluderas i strategin. Arbetsplatserna har en unik möjlighet att upptäcka, förebygga och stötta den som är utsatt – och det stödet måste bli en naturlig del av arbetsmiljöarbetet.

Digitalisering och artificiell intelligens förändrar arbetslivet snabbt. För att tekniken ska bidra till hälsa och kvalitet krävs riskbedömningar, medarbetarinflytande och utbildning. Den digitala arbetsmiljön ska omfattas av samma systematik som andra arbetsmiljöfrågor, och kognitiv belastning ska beaktas redan i planeringsfasen för ny teknik. Tekniken ska stödja arbetet – inte skapa stress och öka arbetsbelastningen.

Arbetsmiljö och kompetensförsörjning – två sidor av samma mynt

Arbetsmiljö och kompetensförsörjning är ömsesidigt beroende. En hållbar arbetsmiljö är en förutsättning för att människor ska vilja utbilda sig, börja och stanna i välfärdens yrken. Strategins mål måste kopplas till indikatorer för personalomsättning, deltid, sjukfrånvaro och återgång i arbete, för att tydliggöra sambandet mellan arbetsmiljö och kompetens.

Vi står bakom strategins övergripande inriktning men kräver att den ges verklig tyngd. Strategin måste ha mätbara mål, resurser för genomförande och mekanismer för ansvar och uppföljning. Vi står bakom nollvisionen – ingen ska riskera liv eller hälsa på jobbet.

Ett tryggt och hållbart arbetsliv i välfärden kräver balans mellan krav och resurser, ett närvarande ledarskap, jämställda villkor och en stark förebyggande arbetsmiljöpolitik. Först

då kan arbetsmiljöstrategin bli mer än en vision – den kan bli det verktyg som gör välfärdens yrken till hållbara, attraktiva och långsiktigt trygga arbetsplatser för framtiden.

Vi är beredda att göra allt vi kan för att välfärdens yrken ska gå från riskyrken till friskyrken. Nu förväntar vi oss att även regering och riksdag tar sitt ansvar för välfärdens arbetsmiljö i budget, lagstiftning och i regeringens kommande arbetsmiljöstrategi.

Facken i välfärden,

Heike Erkers, ordförande Akademikerförbundet SSR
Malin Ragnegård, ordförande Kommunal
Anna Olskog, ordförande Sveriges Lärare
Veronica Magnusson, ordförande Vision
Sineva Ribeiro, ordförande Vårdförbundet

BILAGA

Gemensamt remissyttrande till betänkandet SOU 2022:45 - *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*

Facken i välfärden är ett samarbete mellan Akademikerförbundet SSR, Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, Vision, Vårdförbundet och Kommunal. Tillsammans representerar vi 1,2 miljoner medlemmar.

Sammanfattningsvis välkomnar vi utredningens slutsatser och förslag. Betänkandet är väl förankrat i arbetsmiljöforskning, samt tidigare utredningar och förarbeten. Utredningens förslag löser inte alla problem med välfärdens arbetsmiljö, men förslagen utgör viktiga delar av flera nödvändiga åtgärder som behövs. Vi tillstyrker därför samtliga författningsförslag i betänkandet och datum för ikraftträdande. Våra resonemang och ställningstagande kring de olika områdena 1) sanktionsavgifter, 2) företagshälsovård och 3) rådighetsansvar beskrivs under punkterna som följer.

Vi vill understryka att det är av yttersta vikt att regering och riksdag beslutar i enlighet med förslagen, för att på så sätt skapa en bättre arbetsmiljö. Vi ger även ytterligare förslag på hur regeringen och Arbetsmiljöverket bör gå vidare för att stärka arbetsmiljön i de kvinnodominerade sektorerna.

Arbetsmiljön i välfärden

Välfärdens arbetsmiljö måste bli bättre. Bemanning, arbetsvillkor och arbetsmiljö hänger nära samman. De stora problemen med underbemanning, etisk stress, ohälsosam arbetsbelastning och bristande återhämtning för arbetstagarna i välfärden är välkända.¹ En stor andel av cheferna i de kvinnodominerade sektorerna har också orimliga arbetsvillkor och en ohållbar arbetsmiljö.² Det får negativa konsekvenser för deras egen hälsa, möjligheter till yrkesutveckling och deras formella arbetsmiljöuppgifter. Det i sin tur får negativa följder för de arbetstagare de ansvarar för.

Vi har en könssegregerad arbetsmarknad i Sverige som medför att kvinnor och män utsätts för olika risker i arbetsmiljön. Den arbetsrelaterade ohälsan ökar hos både kvinnor och män, men kvinnor är sjukskrivna i betydligt högre utsträckning än män. Ökningen är framför allt relaterad till stress och brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer.

Enligt Försäkringskassans rapport (2020:8) är risken för kvinnor att drabbas av stressrelaterade besvär 41 procent högre än för män. Rapporten lyfter att en stor del av sjukfrånvaron kan kopplas till arbetsrelaterad stress. Att arbetsförhållanden har stor betydelse för psykisk hälsa har ett starkt och växande forskningsstöd.³ Arbetsskadestatistik visar på negativa konsekvenser – kopplat till organisatoriska och sociala risker och brister – på individ-, organisations- och samhällsnivå.

¹ Se t.ex. Kommunal (2022), "En bättre arbetsmiljö är möjlig. En rapport om äldreomsorgens bemanning", [En bättre arbetsmiljö är möjlig. En rapport om äldreomsorgens bemanning 20218.pdf \(kommunal.se\)](#) och Vårdförbundet (2022), "Yrken för livet kräver bättre villkor. Arbetsmiljörapport 2022", [yrken-for-livet-kraver-battre-villkor-arbetsmiljorapport2022.pdf \(vardforbundet.se\)](#)

² Se t.ex. Vision (2017), "Chefers förutsättningar är avgörande för en hållbar välfärd. Därför behövs riktmärken för antal medarbetare per chef", [Chefers förutsättningar är avgörande för en hållbar välfärd | Vision](#)

³ Försäkringskassan (2020), *Socialförsäkringsrapport*, <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/e12b777c-e98a-488d-998f-501e621f4714/socialforsakringsrapport-2020-8.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Arbetsmiljöverket hade ett regeringsuppdrag om kvinnors arbetsmiljö under åren 2011–2016. En av slutsatserna från uppdraget var att arbetsmiljön i Sverige är ojämsställd och att det krävs ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete för att synliggöra strukturerna som driver den arbetsrelaterade ohälsan. Här är ytterligare några slutsatser:

- I de kvinnodominerade branscherna är förutsättningarna sämre, riskerna för ohälsa större och risken högre att arbetstagare slutar till följd av ohälsa eller missnöje.
- De högsta sjuktalen är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. De måste därför hanteras på organisatorisk nivå och inte på individnivå.

I regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2021–2025 står att arbetsmiljöreglerna måste ge samma skydd för kvinnor och män, oavsett yrke, bransch eller sektor. Arbetsmiljöproblem som relaterar till organisatoriska och sociala faktorer behöver likställas med de fysiska riskerna i arbetsmiljön.

1. Sanktionsavgifter på fler områden

Facken i välfärden tillstyrker förslaget att Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt på sanktionsavgiftsområdet bör utvidgas (avsnitt 4.9.1), samt förslagen till ändring i 8 kap. AML (s. 23–24). Vi tillstyrker även förslaget att reglerna om sanktionsavgifter i 8 kap. 5–10 §§ arbetsmiljölagen ska gälla för de nya sanktionsavgifterna.

Arbetsmiljölagstiftningen är till viss del ojämsställd och föråldrad. De befintliga sanktionsavgifterna inom arbetsmiljöområdet träffar arbetsmiljörisker inom mansdominerade verksamheter (såsom bygg, anläggning och industri) i högre utsträckning än arbetsmiljörisker inom kvinnodominerade verksamheter (t.ex. vård, omsorg och skola).⁴

Facken i välfärden tillstyrker utredningens förslag att sanktionsavgifter ska kunna kopplas till överträdelser även inom områdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Det här är centrala arbetsmiljöområden som har stor relevans för medlemmarna i våra fackförbund. Arbetstagarna i välfärden måste få goda arbetsvillkor, inflytande över arbetet och möjlighet att påverka sin arbetsbelastning.

Både AFS 2001:1 och AFS 2015:4 är bra, ändamålsenliga och nödvändiga för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Problemet är att föreskrifterna inte följs i tillräckligt hög utsträckning.⁵ Syftet med att koppla sanktionsavgifter till systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö är alltså att öka det förebyggande arbetsmiljöarbetet och regelefterlevnad inom dessa områden. Utan sanktionsmöjligheter tenderar föreskrifter att bli verkningsslösa.

Facken i välfärden anser därför i enlighet med utredningens förslag i **avsnitt 4.9.3** att regeringen ska ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att omarbeta befintliga föreskrifter, så att de kan förenas med sanktionsavgift (SOU 2022:45, s. 265).

Vi instämmer med utredningens förslag att Arbetsmiljöverket, i samråd med bland annat arbetsmarknadens parter, bör formulera så pass tydliga regler inom dessa områden att de kan

⁴ <https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/boter-straft-och-sanktionsavgifter/sanktionsavgifter-foreskrifter-paragrafer-med-sanktionsavgifter.pdf>

⁵ Se t.ex. TCO (2021), "Hur mår skyddsombuden? TCO-förbundens skyddsombud om förutsättningar, utbildningsbehov och arbetsmiljöarbetet under pandemin", tco-rapport-hur-mar-skyddsombuden.pdf (umbraco.io)

knytas till sanktionsavgifter för överträdelser inom områdena organisatorisk och social arbetsmiljö, samt systematiskt arbetsmiljöarbete (SOU 2022:45, s. 259).

I detta arbete vill vi understryka att det är viktigt att undersöka vad som är ändamålsenligt utifrån uppdraget och syftet, och inte strikt följa tidigare dokument. Ett exempel är frågan om kriterier för sanktionsavgifter och bedömningen av risknivån. Den befintliga tabellen för riskbedömning utgår inte från risker kopplade till organisatorisk och social arbetsmiljö.

Sanktionsavgifter kopplade till paragrafer i AFS 2001:1

Det systematiska arbetsmiljöarbetet med de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna måste stärkas på arbetsplatserna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är själva ramverket för en hållbar arbetsmiljö – om inte det efterlevs så går det inte heller att efterleva övrig arbetsmiljölagstiftning.

AFS 2001:1 innehåller en hel del krav kopplat till dokumentation. Det skulle stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och öka regelefterlevnaden om Arbetsmiljöverket kan belägga arbetsgivarna med sanktionsavgift när de inte uppfyller dessa krav. De paragrafer vi har identifierat är 5, 6 och 11 §§ om arbetsmiljöpolicy, uppgiftsfördelning, kunskaper och uppföljning.

Det närvarande och engagerade ledarskapet är viktigt för arbetsplatsens arbetsmiljö. För att chefer ska kunna verka fullt ut i den andan behövs kunskaper. Cheferna måste också ges förutsättningar och befogenheter – för att kunna omsätta kunskaperna i praktiken på arbetsplatserna. Med sanktionsavgift på 11 § tror vi att arbetsgivaren kan hitta var insatser och resurser behöver sättas in och det blir även tydligt att politikerna har det yttersta arbetsmiljöansvaret.

Vidare finns 7 § i AFS 2001:1, om risker i arbetet och skriftliga instruktioner. Avslutningsvis finns krav på skriftlig dokumentation i 8, 9 och 10 §§ som behandlar riskbedömning, sammanställning av skador och tillbud, samt tillhörande handlingsplaner. 8 § i AFS 2001:1, om riskbedömning, åtgärder och uppföljning, behöver kopplas till 9 § i AFS 2015:4 – då blir det tydligare att arbetsgivaren måste undersöka arbetsbelastningen, samt att det finns metoder för det.

Sanktionsavgifter kopplade till paragrafer i AFS 2015:4

Paragraferna om arbetsbelastning i OSA-föreskrifterna (6, 9–10 §§ AFS 2015:4) är centrala för våra medlemmar. Det måste bli tydligare att och hur arbetsgivaren ska undersöka arbetsbelastning. Forskning kring friskfaktorer framhåller till exempel ett närvarande och engagerat ledarskap. Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning är en av friskfaktorerna som regleras i AFS 2015:4. Då är det också av yttersta vikt att cheferna får de förutsättningar och befogenheter som krävs för att kunna vara närvarande och åtgärda arbetsmiljöproblem. Med sanktionsavgift på 6 § tror vi att arbetsgivaren blir än mer angelägen att utbilda de chefer som finns i organisationen.

Vi vill se dokumentationskrav på undersökning av arbetsbelastning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. *Hur kan arbetsgivarna säkerställa att resurserna är anpassade till kraven i arbetet, enligt 9 §?* Vår förhoppning med en sanktionsavgift kopplad till 9 § är att arbetsgivarna ska blir bättre på det förebyggande arbetsmiljöarbetet och att stötta de chefer som finns i organisationen.

Ansvaret högre upp i organisationen blir också tydligare. Genom att förtydliga kopplingen mellan 8 § i AFS 2001:1 och 9 § i AFS 2015:4 går det att koppla sanktionsavgift till om

arbetsgivaren inte regelbundet undersöker arbetsbelastningen, samt om arbetsgivaren inte dokumenterat riskbedömning vid ohälsosam arbetsbelastning.

Fler exempel på paragrafer i 2015:4 där sanktionsavgifter kan föreslås:

- 7 och 8 §§ (Skriftliga mål, kopplade till arbetsmiljöpolicyn)
- 10 § p. 4 (Upprättande av prioriteringar)
- 10 § p. 5 (Stipulerar rutiner/information om vem arbetstagaren ska vända sig till för att erhålla hjälp och stöd)
- 14 § (Rutiner vid kränkande särbehandling och information om rutiner till alla arbetstagare)

Ytterligare förslag kopplat till sanktionsavgifter

Utöver AFS 2001:1 och AFS 2015:4 vill vi se skarpare verktyg och sanktionsmöjligheter kopplade till Arbetsmiljöverkets föreskrifter Ensamarbete (AFS 1982:3, 2-6 §§), Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1) och Arbetsanpassning (AFS 2020:5).

2. Utökad användning av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Facken i välfärden tillstyrker utredningens förslag i avsnitt 5.5.1 och 5.5.2.

Vi vill understryka vikten av att företagshälsovården används som en del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och ställer oss därför bakom utredarens förslag om att förtydliga företagshälsovårdens roll i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården som anlitas behöver ha rätt kompetens för den typen av verksamhet som bedrivs på arbetsplatsen. Vi välkomnar också utredningens ambitioner att värna och stärka samverkan utifrån 6 kap AML. Det behöver förtydligas att skyddskommittén ska vara med redan i upphandlingen av företagshälsovård. För att tjänsterna från företagshälsovården ska bli ändamålsenliga behöver upphandlingen göras i samverkan med skyddskommitté och skyddsombud. På så sätt kan företagshälsovårdens insatser anpassas efter de riskbedömningar som gjorts och efter de identifierade behov som fastställts på arbetsplatsen.

En anledning till att företagshälsovård inte anlitas är den ojämna täckningsgraden och att alla inte har tillgång till den. Inom vård och omsorg, samt sociala tjänster, hade färre än 60 procent tillgång till företagshälsovård år 2019.⁶ En annan orsak är att arbetstagarna inte fått information om att den finns och hur de kan ta del av den. Därför behöver arbetstagarna få skriftlig information om vilken företagshälsovård som anlitas, samt hur och i vilka situationer arbetstagare kan ta kontakt med företagshälsovården. Detta bör tydliggöras genom ett nytt krav i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vi vill understryka att regering och riksdag också behöver ta sitt ansvar för att säkra företagshälsovårdens finansiering och arbetstagarnas tillgång till den – för att lagkraven ska kunna omsättas i praktiken. Facken i välfärden inkom under våren 2020 med en gemensam hemställan till regeringen om vikten av en förstärkt företagshälsovård. Det finns exempelvis ett behov av stöd i arbetet med riskbedömningar i arbetsmiljön. Chefer kan i många fall behöva företagshälsovårdens expertresurser för att kunna ta sitt fulla ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovårdens rehabiliterande funktion ska fortsatt finnas då den kan vara mycket viktig, exempelvis efter hot och våldssituationer.

⁶ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön 2019*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:2 [Arbetsmiljön 2019, rapport 2020:2 \(av.se\)](#)

3. Ett utvidgat rådighetsansvar

Förslaget om ett utvidgat rådighetsansvar (avsnitt 3.8.2)

Facken i välfärden välkomnar och är positiva till förslaget om utvidgat rådighetsansvar, som innebär att de av våra medlemmar som arbetar under dessa förhållanden också föreslås omfattas av arbetsmiljölagens regler.

Förslaget om uppdrag till Arbetsmiljöverket, tillsyn och andra aspekter av förslaget (avsnitt 3.8.3)

Vi vill tillstyrka förslaget att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över och bedöma i vilken utsträckning Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver ändras med anledning av förslaget – för att de föreslagna ändringarna ska ge avsett resultat.

Andra möjliga åtgärder för att ge ett förstärkt skydd (avsnitt 3.8.5)

De föreslagna bestämmelserna medför ett skyddsansvar för uppdragsgivare i vissa fall. Därför kommer det också behövas en ny befogenhet för skyddsombud att få tillträde och agera till förmån för utomstående uppdragstagare, på samma sätt som gäller för inhyrd arbetskraft (SOU 2022:45, s. 186).

Vänliga hälsningar
Facken i välfärden

Heike Erkers, förbundsordförande, Akademikerförbundet SSR
Åsa Fahlén, förbundsordförande, Lärarnas Riksförbund
Johanna Jaara Åstrand, förbundsordförande, Lärarförbundet
Veronica Magnusson, förbundsordförande, Vision
Malin Ragnegård, förbundsordförande, Kommunal
Sineva Ribeiro, förbundsordförande, Vårdförbundet