

2025-10-23-23

Fremia
Box 17011
104 62 Stockholm

Besöksadress
Krukmakargatan 21
Stockholm

08-702 54 00
info@fremia.se
fremia.se

Yttrande – En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv, SOU 2025:73

Fremia är arbetsgivarorganisation för 5 000 arbetsgivare inom kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. Alla arbetar för en positiv samhällsutveckling. Tillsammans har de 150 000 anställda och många fler ideellt engagerade.

Fremia har fått ta del av betänkandet En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73) och har valt att avge yttrande. Fremia har också haft en representant i utredningens referensgrupp.

Sammanfattning

Fremia tillstyrker utredningens förslag om att:

- en nationell arbetsmiljöstrategi 2026–2030 införs (4.1),
- tydligare lyfta arbetsmiljö som en bred samhällsfråga som påverkar alla (4.1.1),
- goda förutsättningar i arbetslivet för arbetstagare bygger även på att arbetsgivare har bra förutsättningar för att bedriva sin verksamhet (4.1.1),
- ökad kunskap i arbetsmiljöfrågor behövs på flera nivåer, även i utbildningssystemet (4.1.1),
- Sverige behöver fortsätta följa vad som händer internationellt inom arbetsmiljöområdet (4.1.2),
- aspekter som handlar om jämställdhet, jämlikhet och inkludering behöver framhållas tydligare i arbetsmiljöstrategin. Det behöver dock tydliggöras att arbetsgivare också ska ha rätt till stöd i sin verksamhet för detta arbete (4.1.3),
- strategin ska svara upp mot aktuella förändringar i arbetslivet och samtidigt ha fokus på arbetsgivarens

förutsättningar och möjligheter att leva upp till en god arbetsmiljö (4.1.4),

- strategin stärker regeringens kapacitet att styra arbetsmiljöpolitiken genom att flera departementet i regeringen samverkar för att få genomslag och förverkliga strategin (4.1.5),
- strategin har fokus på vad, mer än hur, ger regeringen möjlighet att se över vad fler departement och myndigheter kan göra för att bidra (4.1.6),
- minskad detaljstyrning även kan bidra till att den administrativa bördan för arbetsgivare minskar (4.1.6)
- innehåll och utformning av de fyra delmålen är bra, samt att det är viktigt att arbetet mot brottslighet både breddas och förstärks i delmålen (4.2),
- en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö bör inrättas med målet att stärka samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter (utredningens övriga förslag), samt
- uppföljning och utvärdering av strategin ska ske både genom den nationella samordningsfunktionen och av Statskontoret (utredningens övriga förslag).

Utöver att kommentera förslag om en ny arbetsmiljöstrategi vill Fremia dessutom framhålla att:

- ett helhetsgrepp – från regeringen ända ut till arbetsplatserna – behöver finnas för att nå framgång i frågor om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete,
- arbetsgivare behöver fortsatt stöd för att klara av att förstå hur gällande bestämmelser om arbetsmiljö kan och bör tillämpas i praktiken, utifrån verksamheters unika förutsättningar och möjligheter,
- det alltid finns behov av att fylla på med kunskap om arbetsmiljöfrågor och arbetsmiljöarbete, och det på flera nivåer i samhället,
- mindre verksamheters möjligheter och begränsningar alltid behöver beaktas,

- företagshälsovårdens tjänster inte alltid finns att tillgå, men att dess expertkompetens ändå behöver finnas kvar framöver,
- lagstiftaren behöver, så långt det är möjligt, undvika kollisioner mellan olika lagrum,
- bestämmelser inom arbetsmiljöområdet behöver vara enkla, begripliga, användbara och lätt tillgängliga för alla, samt
- det är viktigt att hålla nere kraven på arbetsgivares administrativa börda.

Fremias inledande kommentarer

Arbetsmiljöarbete ska hanteras där det hör hemma; på arbetsstället av arbetsgivare och arbetstagare i samverkan. Arbetsgivaren har alltid huvudansvaret för arbetsmiljön och det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

På en mer övergripande nivå gör arbetsmarknadens parter, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, många insatser till stöd för det lokala arbetsmiljöarbetet. Regler ska följas och behöver efterlevas. Arbetsmiljölagen har ett gott syfte och ändamål. Arbetsmiljöverket ska som myndighet också kunna stödja arbetsgivare i deras ansvar i arbetsmiljöfrågor och ta fram enkla och begripliga föreskrifter för arbetsmiljöarbete. Mer än det som finns i dag kan säkert göras.

För att stödja hela kedjan, från lagstiftaren ut till arbetsställen där arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, behöver fler politikområden inkluderas och stödja regeringen i arbetsmiljöstrategins efterlevnad. På samma sätt som arbetsmiljöfrågor i en verksamhet behöver vara på styrelsens bord, på samma sätt behöver arbetsmiljöfrågorna vara på regeringens bord för att nå genomslag ute i verksamheterna där arbete bedrivs. Vi har alla ett gemensamt mål: att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö på varje arbetsplats. Alla behöver bidra.

En utmaning för arbetsgivare och dess representanter är att förstå hur arbetsmiljöreglerna kan hanteras utifrån den egna verksamhetens specifika förutsättningar och behov – att få bestämmelserna att bli verkstad i den dagliga verksamheten.

För Fremias medlemmar är arbetsmiljö, arbetsmiljöfrågor och arbetsmiljöarbete betydelsefulla frågor. Arbetsgivare vill göra rätt och kan behöva hjälp med att förstå vad som förväntas av dem.

Under många års tid har Fremia utbildat arbetsgivare i arbetsmiljöarbete, tagit fram stödmaterial och gett råd om arbetsmiljö. En del av detta arbete bedrivs partsgemensamt i samverkan med andra arbetsgivarorganisationer och med de fackliga organisationerna. Behovet av kunskap inom området har länge varit stort och fortsätter att öka.

De flesta av Fremias medlemmar är mindre verksamheter med högst begränsade resurser och möjligheter. Många verksamheter är helt eller delvis offentligt finansierade. Det påverkar hur de bedriver sin verksamhet, även när det gäller frågor om arbetsmiljö.

Fremias medlemmar finns inom många olika verksamhetsområden och branscher. Utöver arbetsmiljölagstiftningen har de flera olika regelverk att förhålla sig till, som styr deras verksamhet. I det avseendet har lagstiftaren ett stort ansvar att, så långt det är möjligt, säkerställa att kollisioner mellan olika regelverk undviks.

Om inte lagstiftaren klarar av att undvika kollisioner mellan olika lagrum eller att formulera begripliga bestämmelser, är det heller inte rimligt att en enskild arbetsgivare på egen hand ska klara av att hantera och förstå reglerna. Några exempel där lagrum kan upplevas otydliga eller till och med krocka med varandra är: arbetsmiljölagen (1977:1160) och diskrimineringslagen (2008:567) när det handlar om trakasserier och kränkande särbehandling, samt arbetsmiljölagen (1977:1160) och lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade där rättigheter kan upplevas ställas mot varandra.

Det är viktigt att företagshälsovård finns. Dock är tillgången begränsad i stora delar av landet. Många mindre arbetsgivare har inte heller resurser för att kunna anlita extern sakkunnig hjälp, även om det skulle behövas. Att anlita exempelvis en ergonom eller arbetsmiljöingenjör från företagshälsovården är därför inte alltid möjligt för alla arbetsgivare. Det är ändå viktigt att företagshälsovårdens expertkompetens finns kvar i framtiden. Därför behöver regeringen även fortsatt ha företagshälsovårdens kompetensförsörjning på sin agenda.

Det är nödvändigt att bestämmelser inom arbetsmiljöområdet är enkla, begripliga, användbara och lätt tillgängliga för alla som ska följa reglerna så att de förstår vad de behöver göra.

Fremia vill också framhålla betydelsen av att alltid hålla nere kraven på arbetsgivares administrativa börda.

Utredningens förslag och Fremias kommentarer (numreringen är hämtad ur utredningens förslag):

4.1 Utgångspunkter för förslaget till ny arbetsmiljöstrategi

Utredningens förslag om en ny arbetsmiljöstrategi bygger vidare på och utvecklar regeringens strategi för 2021–2025. Det vilar i grunden på samma vision och målsättningar som den nuvarande strategin, där målet är ett arbetsliv som erbjuder trygghet, utveckling och god hälsa för alla som arbetar. Utredningens arbete har även vägletts av att en god arbetsmiljö är avgörande för näringslivets och samhällets långsiktiga utveckling, konkurrenskraft och motståndskraft. Inom ramen för detta har utredningen antagit ett antal utgångspunkter för förslaget till ny strategi.

Fremias synpunkter:

Fremia stödjer att en nationell arbetsmiljöstrategi 2026–2030 införs. Primärt berörs departement inom Regeringskansliet, framför allt arbetsmarknadsdepartementet, men även utbildningsdepartementet, socialdepartementet, justitiedepartementet och klimat- och näringslivsdepartementet, samt de myndigheter som lyder under dessa departement. Arbetsmarknadens parter har också utifrån sina uppdrag en roll i genomförandet av strategin genom att förmedla kunskap och stöd till verksamheter där arbete bedrivs.

Att skapa en bra arbetsmiljö och i allmänhet goda förutsättningar i arbetslivet för arbetstagare bygger i sin tur på att arbetsgivare har bra förutsättningar att bedriva sin verksamhet.

4.1.1 Arbetsmiljöns betydelse som bredare samhällsfråga lyfts fram
Arbetsmiljö är en bred samhällsfråga som påverkar alla. Ett förstärkt arbetsmiljöarbete är en investering i arbetstagarnas välbefinnande och i samhällets ekonomiska och sociala hållbarhet. Därför lyfter strategin fram arbetsmiljön som avgörande för individers trygghet, hälsa och utveckling men också för näringslivets och samhällets långsiktiga konkurrenskraft och motståndskraft.

Fremias synpunkter:

Att utredningen i sitt förslag till ny arbetsmiljöstrategi lyfter fram kopplingen mellan arbetstagarnas välbefinnande och samhällets ekonomiska och sociala hållbarhet är betydelsefullt även för arbetsgivarens verksamhet och utveckling. Fremias medlemmar bidrar till samhällets ekonomiska och sociala hållbarhet. Arbetsgivare behöver goda förutsättningar för att bedriva sin verksamhet. Det främjar trygghet och hälsa på arbetsplatsen och en god arbetsmiljö.

Bland annat lyfter förslaget fram kompetensförsörjning och kompetensutveckling om arbetsmiljö och arbetsmiljöfrågor som betydelsefulla delar. Fremia instämmer i det. Hur arbetsmiljöfrågor kan integreras på olika nivåer i utbildningssystemet behöver också ses över.

I medierna lyfts ofta arbetsmiljön som orsak till att en verksamhet inte fungerar som förväntat. Men det tydliggörs sällan på vilket sätt eller i vilka delar arbetsmiljön inte anses vara tillräckligt god. Arbetsmiljö används då som orsaken till ett problem utan att något egentligt innehåll eller någon ledning till vad som kan vara problemet ges. Kunskapen om arbetsmiljöfrågor behöver öka på flera nivåer i samhället, och mer stöd kommer att behövas framöver.

4.1.2 Sveriges internationella åtaganden gällande arbetsmiljö

Sverige har flera internationella åtaganden gällande arbetsmiljö som ska realiseras. Av det skälet är strategins fokus och innehåll kopplat till de områden som följer av bland annat konventioner och mål framtagna inom FN, EU och Internationella arbetsorganisationen (ILO).

Fremias synpunkter:

Sveriges nationella bestämmelser inom arbetsmiljö påverkas av vad som händer i vår omvärld. Både av olika forskningsresultat och av direktiv, förordningar och andra konventioner och mål som Sveriges omfattas av. Sverige behöver på bästa sätt följa med, lära och anpassa vårt nationella arbetsmiljöarbete utifrån vad nya rön, förutsättningar och bestämmelser säger.

4.1.3 Förstärkt fokus på jämställdhet, jämlikhet och inkludering

Arbetstagarnas kön, etniska bakgrund, socioekonomiska status och eventuella funktionsvariationer har betydelse för det arbetsliv och den arbetsmiljö som de möter. Därför har strategin ett tydligt fokus på jämställdhet, jämlikhet och inkludering. Dessa områden genomsyrar hela strategin.

Fremias synpunkter:

Fremias medlemmar arbetar medvetet för demokrati, jämställdhet, jämlikhet och inkludering, med siktet inställt på goda arbetsvillkor och stora utvecklingsmöjligheter för sina anställda. Insatser som främjar en inkluderande arbetsmiljö där alla, oavsett bakgrund, har lika möjligheter att delta och utvecklas ser Fremia positivt på. Fremia stödjer att utredningen i sitt förslag har ett förstärkt fokus på dessa frågor.

Många av Fremias medlemmar har som verksamhetsidé att stötta utsatta personer i samhället som av olika skäl har hamnat i svårigheter på arbetsmarknaden. Det är viktigt att den typen av arbetsgivare får stöd i att klara av sitt uppdrag att skapa en god arbetsmiljö under dessa förutsättningar.

4.1.4 Strategin ska svara upp mot aktuella förändringar i arbetslivet

Strategin ska svara upp mot aktuella förändringar i arbetslivet, bland annat när det handlar om demografiska förändringar som åldrande befolkning, globalisering, teknikutveckling och digitalisering, samt klimatförändringar och den gröna omställningen. Strategin har utformats med sikte på att arbetsmiljöarbetet behöver blicka framåt och förhålla sig till de förändringar och innovationer som sker i arbetslivet, med sikte på förbättrad arbetsmiljö för alla.

Fremias synpunkter:

Att arbetslivet ständigt förändras är något vi vet med säkerhet. Arbetsmiljöstrategin behöver därför ha fokus på förändringar i framtiden som påverkar arbetslivets och arbetsmiljöns utmaningar. Strategin behöver även ha fokus på arbetsgivarnas förutsättningar och vilka möjligheter de har att leva upp till kraven på en god arbetsmiljö för alla arbetstagare.

4.1.5 Stärka regeringens kapacitet att styra arbetsmiljöpolitiken genom strategin

Strategin ska ange målen för arbetsmiljöpolitiken, inte detaljstyra hur målen ska nås. Mot bakgrund av detta beskriver strategin en övergripande vision, delmål och konkreta målbilder per delmål fram till 2030, men anger inte åtgärder för hur målen ska uppnås.

Fremias synpunkter:

Arbetsmiljöfrågor spänner över flera politikområden, fler än de områden och myndigheter som arbetsmarknadsdepartementet råder över. Det är en av anledningarna till att det finns behov av en nationell arbetsmiljöstrategi där regeringen uttrycker inriktning och styrning i arbetslivspolitikerna och arbetsmiljöfrågorna. För att få genomslag behöver fler departement än arbetsmarknadsdepartementet vara inblandade och även flera myndigheter än Arbetsmiljöverket.

För att uppnå en positiv utveckling enligt arbetsmiljöstrategin krävs främjande, förebyggande och åtgärdande insatser på olika nivåer. Regeringen, berörda departement och myndigheter har därför en central roll i att utveckla och implementera åtgärder för att uppnå strategins delmål. Det kräver samverkan mellan olika politikområden och myndigheter.

4.1.6 Tydligare fokus på vad, snarare än hur

Utredningen har inriktat sitt arbete på att tydligare och mer ingående formulera vilka utmaningar och möjligheter som finns och bör prioriteras inom respektive delmål. Fokus ligger på vad som ska uppnås och i mindre utsträckning på hur. Av den anledningen har målbilder formulerats för respektive delmål, för att stärka strategins tydlighet och styrande potential. Utredningen har eftersträvat en målbild som visar en önskvärd förflyttning inom centrala områden av delmålen. Utredningen har medvetet valt bort målbilder som målar upp önskvärda tillstånd som kan uppfattas som orealistiska och idealistiska, till förmån för mer realistiska strävansmål.

Det ökade fokuset på vad, snarare än hur, syns i att förslaget till ny arbetsmiljöstrategi inte innehåller konkreta uppdrag till specifika myndigheter, som den nuvarande arbetsmiljöstrategi gör, utan överlämnar detta till regeringen att formulera närmare, exempelvis i uppdrag till ansvariga myndigheter.

Fremias synpunkter:

Fremia stödjer utredningens förslag i förhoppning om att minskad detaljstyrning även minskar den administrativa bördan för arbetsgivare. Att ha fokus på vad, mer än hur, ger regeringen möjlighet att se över vad fler departement och myndigheter kan göra för att bidra till en god arbetsmiljö. Förhoppningsvis ger det större möjligheter för regeringen att följa aktuella förändringar i arbetslivet och samhället och anpassa arbetsmiljöarbetet därefter.

4.2 Strategins föreslagna fyra delmål, sammanfattning

Delmål 1

Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv

Detta delmål behåller fokus på att alla ska kunna och vilja jobba ett helt arbetsliv samt betonar arbetsmiljöns betydelse för kompensationsförsörjningen. Ett nytt område i detta delmål införs som handlar om arbetsmiljön för elever och studerande. Området om forskning och analys vidgas till att omfatta en bredare samhällelig medvetenhet och kunskap i arbetsmiljöfrågor.

Delmål 2

Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande

Delmålet behåller fokus på att friska arbetsplatser bidrar till hälsa och lönsamhet och får tre nya områden: minskad dödlighet till följd av arbetet, arbetslivets bidrag till psykisk hälsa och suicidprevention samt behovet av arbete för minskad sjukfrånvaro.

Delmål 3

Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av jobbet

Delmålet behåller fokus på hot och våld i arbetlivet samt arbetsplatsolyckor och dödsolyckor. Två nya områden införs jämfört med den tidigare arbetsmiljöstrategin: arbetslivskriminalitet respektive inkluderande arbetsplatser som motverkar kränkningar och diskriminering. Jämställdhetsaspekter integreras i samtliga delmål. Områden som organisatorisk och social arbetsmiljö samt säker hantering av farliga ämnen integreras i andra områden och delmål.

Delmål 4 (nytt)

Ett innovativt arbetsliv – goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning

Det nya delmålet har fokus på teknisk utveckling, digitalisering, klimatförändring och grön omställning. Komplexa arbetsmiljöfrågor och behovet av utveckling, arbetsmiljöfrågor och behovet att följa utvecklingen, arbetsmiljöfrågor i den gröna omställningen, samt vikten av dialog och transparens vid introduktion av ny teknik såsom AI. Områden som kognitiv och digital arbetsmiljö överförs från andra delmål.

Fremias synpunkter:

Fremia stödjer de fyra delmålens utformning och innehåll. Det nya fjärde delmålet ersätter nuvarande delmål om en arbetsmarknad utan brott och fusk. Dessa frågor har i stället överförts till delmålet om ett tryggt arbetsliv. Brottslighet kan inverka på arbetsmiljö på olika sätt, exempelvis genom att anställda utsätts för våld, hat och hot. Det är viktigt att arbetet mot brottslighet både breddas och förstärks. Förhoppningen är att arbetsmiljöstrategin ska komplettera regeringens övriga arbete mot arbetslivskriminalitet.

Utredningens övriga förslag

För att stärka måluppfyllelsen av strategin föreslår utredningen några åtgärder:

- Att en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas för att stärka samverkan med arbetsmarknadens parter och tydligare integrera arbetsmiljöfrågor i utbildningssystemet.
- Att betona vikten av att följa upp och utvärdera strategins genomförande regelbundet för att säkerställa att uppsatta mål nås.
- Att Statskontoret ges i uppdrag att utvärdera den nya strategin med utgångspunkt i delmålen och de konkreta målbilderna, men också de åtgärder som föreslås för att bidra till strategins genomförande.

Fremias synpunkter:

Fremia står bakom utredningens förslag att inrätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö på Regeringskansliet. Funktionen ska bland annat stärka samverkan och dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter. Förslaget kan bidra till att hela kedjan, från regering ända ut till arbetsstället, ges möjlighet att hänga ihop.

Fremia håller även med om att det är avgörande att strategins genomförande följs upp och utvärderas. Det kan delvis ske löpande av den nationella samordningsfunktionen men en mer ingående utvärdering av strategins genomförande bör också göras av Statskontoret.

Bakgrund – utredningens uppdrag

Utredningen har haft i uppdrag att ta fram förslag till en ny arbetsmiljöstrategi åt regeringen för åren 2026–2030. Förslagen bygger på och vill utveckla nuvarande strategi 2021–2025.

Syftet med uppdraget har varit att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik, med fokus på att möta de utmaningar och möjligheter som ett förändrat arbetsliv medför.

Utredningen har analyserat vilket genomslag den nuvarande arbetsmiljöstrategin har haft, med särskilt fokus på de fyra delmålen. Utvärderingen konstaterar att genomslaget totalt sett har varit begränsat i regeringens och myndigheternas samlade arbete. Strategin har inte systematiskt följts upp av regeringen och delmålen har uppfattats som breda och vaga.

Utifrån analysen och bedömningen lämnar utredningen förslag till en ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030. Utredningen föreslår fortsatta åtgärder för perioden 2026–2030 som långsiktigt och på ett hållbart sätt kan bidra till att strategins delmål får genomslag i arbetslivet.

Strategins vision och övergripande mål

Arbetsmiljöstrategin syftar till att tydliggöra och stärka arbetet med att uppnå det av riksdagen beslutade målet för arbetslivspolitik: att Sverige ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.¹ Regeringen har

¹ 1 Prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3, bet. 2011/12:AU2, rskr. 2011/12:88.

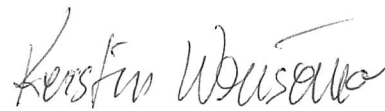
utifrån detta övergripande mål satt mål om en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor uteslås från arbetslivet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till att utveckla individer och verksamheter.²

I förslaget till den nya arbetsmiljöstrategin bryts regeringens övergripande mål för arbetsmiljö ned i fyra delmål. Delmålen syftar till att tydliggöra politikens inriktning på de områden som har betydelse för att uppnå arbetsmiljömålet och i slutändan det övergripande målet för arbetslivspolitik.

Med vänlig hälsning



Petter Skogar,
Vd Fremia



Kerstin Wrisemo,
Arbetsmiljöexpert

² 2 Prop. 2020/21:1 utg.omr. 14 avsnitt 5.1.

