

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
Kopia till:
a.arm@regeringskansliet.se

**Remissvar på betänkandet En arbetsmiljöstrategi för ett
förändrat arbetsliv (SOU 2025:73)**
(A2025/00628)

Migrationsverket anser att betänkandet är relevant i en tid av förändring och ger en tydligare, bredare och mer konkret ledning i det interna arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Vi instämmer i de utmaningar som beskrivs i utredningen och konstaterar att utredningen föreslår förflyttningar som kan få effekter inom området.

Social hållbarhet

Jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven lyfts fram och uppmärksammar till exempel att brister i arbetsmiljön tar sig olika uttryck och får olika konsekvenser för kvinnor och män och att villkoren på kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatser skiljer sig åt. Vidare att ålderism och god introduktion för yngre, skiftarbete samt behovet av arbetsanpassningar problematiseras.

Det är också välkommet att arbetsmiljön och villkoren som skiljer sig åt för inrikes och utrikes födda och för personer med tillfälliga tillstånd belyses. Dock skulle utredningen kunna understryka att även här finns ett köns- och åldersperspektiv. Det uppskattas att det är så stort fokus på arbete mot mobbning och trakasserier och analysen av vilka grupper som är mest utsatta.

Ur det breda målgruppsperspektivet (social och ekonomisk hållbarhet) är det en klok avvägning att det nuvarande delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk inte längre ska utgöra ett eget delmål utan flyttas in i delmålet om ett tryggt arbetsliv. Som arbetsmiljöfråga är brott och fusk, som utredningen skriver, kopplat till att arbetstagare i utsatta situationer utnyttjas av arbetsgivare.

Positivt är också att riskerna för diskriminering vid införandet av AI och automatisering lyfts fram.

Under avsnitt 5.3 Centrala utgångspunkter för strategin tredje stycket föreslår vi att också ålder nämns.

Betänkandet lyfter förtjänstfullt upp våldsutsatthet som en arbetsmiljörisk. I det sammanhanget skulle också arbetsplatsen såsom en viktig plats att upptäcka och förebygga våld i hemmet kunna tydliggöras.

Kompetens

Stor vikt läggs genomgående på att säkerställa kompetens, vilket kan bli en utmaning för alla arbetsgivare. Betänkandet har också en starkare koppling till samverkan, vilket förutsätter att tillräckligt många vill engagera sig som skyddsombud.

Arbetslivskriminalitet

Vi instämmer i utredningens bedömning att arbetslivskriminalitet är ett strukturellt och långsiktigt problem som bidrar till att skapa en parallell arbetsmiljö, där grundläggande rättigheter och skyddssystem sätts ur spel. Mot denna bakgrund ser vi positivt på att åtgärder mot arbetslivskriminalitet och exploatering blir en integrerad del av den framtida arbetsmiljöpolitiken. Det faktum att arbetet mot arbetslivskriminalitet lyfts som första punkt i det föreslagna delmålet understryker att området fortsatt är högt prioriterat.

Vi välkomnar att arbetsmiljöstrategin tydligt kopplar delmålet ”En trygg arbetsmarknad” till de slutsatser som presenteras i slutbetänkandet från Delegationen mot arbetslivskriminalitet (SOU 2025:25). Det är enligt vår bedömning positivt att den föreslagna nationella samordningsfunktionens uppdrag innefattar att föra dialog med den samordningsfunktion som föreslagits av Delegationen mot arbetslivskriminalitet. En sådan samordning bidrar till att stärka det strategiska helhetsgreppet inom området.

Kopplingen till otillåten påverkan är tydlig, men området definieras och fördjupas inte, vilket skulle kunna göras genom att nämna det offentliga perspektivet myndighetsutövning/objektivt förhållningssätt och påverkan på de beslut som fattas.

Distansarbete

När det gäller distansarbete beskrivs det nästan uteslutande som positivt, samtidigt som man säger att det behöver utredas ytterligare. Även om distansarbetets effekter inte är helt befast i forskningen, bör man utifrån det som är konstaterat kunna nyansera bilden redan i detta läge.

Detta yttrande har beslutats av undertecknad ställföreträdande generaldirektör efter föredragning av administrativ expert Maria Johansson. I den slutliga handläggningen har även HR-direktören Mari Mild deltagit.

Annika Gottberg
Ställföreträdande generaldirektör