

BESLUT

2025-10-23

Dnr SU FV-2702-25

Handläggare:
Rikard Skårfors
FD, Utbildningsledare
Rektors kansli,
Ledningssekretariatet

Yttrande över betänkandet En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73)

Stockholms universitet har anmodats av Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) att inkomma med synpunkter på betänkandet *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv* (SOU 2025:73). Universitetet har följande att anföra.

Ställningstagande och övergripande synpunkter

Stockholms universitet tillstyrker i stort förslagen i betänkandet. Det är en styrka att utredningens förslag till ny arbetsmiljöstrategi går bortom fokus på att hantera utmaningar i arbetsmiljön (risker) och även inkluderar möjligheter i arbetsmiljön (främjande av hälsa). Att tydliggöra arbetsmiljöns betydelse för samhällsutvecklingen, näringslivets konkurrenskraft och för att etablera bättre arbetsvillkor inom offentlig sektor är en viktig politisk markering som lyfter fram arbetsmiljöns betydelse som en viktig samhällsfråga för den kommande femårsperioden. Stockholms universitet lovordar perspektivet att alla samhällsaktörer i praktiken tjänar på en god arbetsmiljö. En annan styrka är delmål 4 som betonar behovet av ökad kunskap om hur arbetslivets förväntade förändring gällande grön omställning, digitalisering och krav på mer flexibla arbetsvillkor som kan påverka arbetsmiljön, där även sambandet mellan kognitiv arbetsmiljö och hälsa tas upp.

För att förstärka och förbättra samordningen inom arbetsmiljöpolitiken och öka träffsäkerheten, effektiviteten och den långsiktiga hållbarheten i arbetsmiljöarbetet föreslår utredningen att en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas (avsnitt 4.3.3, ss 108ff.). Som Riksrevisionen tidigare framhållit krävs dock för att en sådan funktion ska nå framgång att den ges tydliga mandat och möjlighet till uppföljning (s. 111). Utredningen ger starka argument till stöd för inrättandet av en samordnarfunktion. Stockholms universitet tillstyrker förslaget och understryker vikten av att funktionen organiseras och ges ett mandat i enlighet med utredningens förslag.

Arbetsmiljöstrategin är emellertid i första hand en vision och berör inte hur välkända brister i arbetsmiljön ska åtgärdas, till exempel gällande obalans mellan arbetskrav och resurser (som är en viktig orsak till långvarig arbetsrelaterad stress). Utredningen lyfter fram behovet av

ökad kunskap om hur arbetsmiljöfrågor ska hanteras och nämner bland annat betydelsen av de kunskapsöversikter som Myndigheten för arbetsmiljökunskap producerat under den senaste femårsperioden. Strategin betonar även det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) när det gäller att åtgärda brister i arbetsmiljön. Denna typ av åtgärder har emellertid haft begränsad effekt, vilket bland annat syns i att många brister i arbetsmiljön kvarstår trots att SAM tillämpats under minst ett årtionde. Sammantaget underskattar strategin komplexiteten när det gäller att åtgärda allvarliga brister i arbetsmiljön. En färsk rapport från Institutet för stressmedicin (Hinder för verksamma åtgärder. Västra Götalandsregionen, 2025-04-04) presenterar en värdefull analys om varför åtgärder för att förbättra organisatorisk och social arbetsmiljö sällan får önskvärd effekt inom välfärdssektorn. Om arbetsmiljöstrategin ska uppfylla visionen om ett hälsosammare, hållbarare och tryggare arbetsliv måste strategin tydliggöra hur effektiva, förebyggande, åtgärder kan implementeras på arbetsplatser.

För att ta reda på vilka arbetsmiljöförbättrande åtgärder i form av insatser och interventioner som är effektiva på olika nivåer behövs mer forskning. Det handlar ofta om komplexa forskningsprojekt med stora undersökningsgrupper som följs över en längre tid. Utöver det behövs forskning som adresserar sektors-, bransch- och verksamhetsspecifika förutsättningar, villkor och insatser samt hur dessa utvecklas och förändras över tid. För att utvärderingar ska ge pålitliga och generaliserbara resultat med hög kvalitet måste de som genomför utvärderingar ha etablerad erfarenhet av arbetsmiljöforskning. Att överlåta utvärderingar av olika åtgärder till arbetsgivare, regionala aktörer och intresseorganisationer kan ha en negativ inverkan på utvärderingskvaliteten och innebära att resultaten från goda exempel inte får önskad spridning. Det är därför angeläget att utvidga satsningen på arbetsmiljöforskning, till exempel genom forskningsprogram som är inriktade på att utvärdera arbetsplatsnära åtgärdsprogram eller interventioner på samhälls-, verksamhets-, grupp- och individnivå. En ökad satsning på arbetsmiljöforskning kan hanteras av Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) eller VINNOVA. Sådan forskning kan dessutom bli ett värdefullt komplement till Samordningsfunktionen, vars syfte är att bidra till en tydligare och mer långsiktig styrning i genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi.

Arbetsmiljöverket har en nyckelroll när det gäller att omsätta arbetsmiljöstrategin till handling och praktiska åtgärder. För att uppfylla målen måste regeringen säkerställa att Arbetsmiljöverket har tillräckliga resurser för att driva ett aktivt förebyggande arbete, särskilt inriktat på att främja god arbetsmiljö (som även kallas friskfaktorer). Här är det angeläget att säkerställa att Arbetsmiljöverkets uppgifter, utöver tillsyn och åtgärdande arbete avseende risker, också inkluderar att hantera ett tydligt främjandeperspektiv. Utan att kombinera främjande, förebyggande och åtgärdande är det oklart hur visionerna ska kunna realiseras i det vardagliga arbetet inom myndigheten och på de arbetsplatser som finns i Sverige. Här är det därmed nödvändigt att säkerställa att Arbetsmiljöverket har tillräcklig kompetens för att aktivt och parallellt kunna driva frågor om främjande, utveckling samt förbättring av psykosociala arbetsmiljöbrister, som är en viktig del av den organisatoriska

och sociala arbetsmiljön. Den utvärdering som utredningen föreslår ska genomföras av Statskontoret kan med fördel också fokusera på sådana frågor.

Specifika synpunkter

Delmål 2: Ett hälsosamt arbetsliv

I tidigare strategi utvidgades nollvisionen mot dödsolyckor till att ”ingen ska dö till följd av arbete” (avsnitt 3.2.3, s. 48). I nuvarande strategi görs målbilden i andra punkten under delmål 2 om till ett förflyttningsmål som anses vara mer realistiskt som strävansmål; ”antalet personer som dör till följd av sitt arbete minskar” (avsnitt 5.7, s. 125). Detta kan jämföras med målbilden i andra punkten under delmål 3: ”inga dödsolyckor förekommer i arbetslivet” (avsnitt 5.8, s. 131).

En synpunkt är hur denna förändring av målbilden i delmål 2 och åtskillnaden mellan dödsolyckor respektive dödsfall till följd av arbete förhåller sig till andra slutsatser och eftersträvarde mål enligt utredningen. Det framgår på flera ställen i utredningen (med hänvisningar till bl.a. Arbetsmiljöverkets rapporter) att brister i arbetsmiljön ger olika utfall bland kvinnor och män samt för inrikes respektive utrikes födda; män drabbas i högre grad än kvinnor av arbetsplatsolyckor (avsnitt 2.1, s. 39) medan kvinnor i högre grad drabbas av stress (s. 40), hot, våld, kränkande särbehandling och trakasserier (s. 28) som kan utgöra orsak till framtida arbetsrelaterad dödlighet. Det framgår även (s. 28) att arbetsmiljön för utrikes födda präglas av brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Nollvisionen är alltså tydligast uttryckt för den typ av dödsfall som i högre grad drabbar män, men ändras/tonas ned i förhållande till den typ av dödsfall som i högre grad drabbar kvinnor och utrikes födda. Den angivna anledningen till detta, att en målsättning om att ingen ska dö till följd av sitt arbete är orealistisk och idealistisk (avsnitt 4.2.2, s 86), skulle kunna anföras även vad gäller dödsolyckor.

Även om det är ett förflyttningsmål – att minska förekomsten i strävan efter en nollvision – kvarstår det faktum att ordet ”minskar” signalerar att det inte behöver läggas full kraft på åtgärder för att förebygga dödsfall till följd av bristande arbetsmiljö (som i högre grad drabbas eller förväntas drabba kvinnor och utrikes födda). Särskilt med hänsyn till att utredningen också anges eftersträva en intensifiering av arbetet för jämställdhet, jämlikhet och inkludering (avsnitt 4.1.3, s. 71), framstår inte denna ändring som övertygande.

Enligt femte punkten under delmål 2 (avsnitt 5.7, s. 126) ska arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning förbättras bland annat genom inkludering, anpassningar och arbete för ökad tillgänglighet. Denna fråga hänger också nära samman med förbudet mot diskriminering av personer med funktionsnedsättning, bristande tillgänglighet och aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (2008:567). I avsnitt 5.8.4 (ss. 134f.) diskuteras

diskrimineringsförbud utifrån andra perspektiv kopplade till delmål 3. Det finns goda skäl att lyfta fram diskrimineringsperspektivet också för delmål 2 och i alla dessa fall åberopa diskrimineringslagen (se också den föreslagna strategins jämlikhetsfokus i avsnitt 4.1.3, s 73). Samordningen mellan diskrimineringslagens och arbetsmiljölagens bestämmelser i dessa avseenden är central för att dessa målbilder ska kunna nås.

Denna synpunkt knyter an till en mer generell iakttagelse. I betänkandet saknas överlag en diskussion av hur den arbetsrättsliga lagstiftningen på olika sätt utgör en pusselbit i uppfyllelsen av en god arbetsmiljö. Betänkandet hänvisar till arbetsmiljölagen (avsnitt 5.4, s. 119) men det bör tydligare skrivas fram att arbetsmiljölagen samspelar med annan lagstiftning. Ett exempel är i avsnitt 5.9.3 där frågan om IT-utvecklingen behandlas och där vikten av att arbetstagare och arbetsgivare engagerar sig lyfts fram. Det finns goda skäl att koppla denna diskussion till både medbestämmandelagens (1976:580) regler om arbetstagarinflytande och arbetsmiljölagens (1977:1160) krav om samverkan i detta avseende. De arbetsrättsliga och även andra rättsliga kopplingarna till strategins delmål och målbilder bör tydligare lyftas fram i det fortsatta arbetet med strategin och i diskussionen om vilka aktörer som bäst kan bidra till att strategin genomförs. Risker är annars att myndigheter som Diskrimineringsombudsmannen förbises och inte engageras i genomförandet av strategin. I stora delar berörs också arbetsmarknadens parter och även om staten inte styr eller ska styra parterna är det rimligt att ansvarsfördelningen mellan stat och parter när det gäller frågor som berörs av strategin diskuteras på ett strukturerat sätt. Frågan lyfts i betänkandet (s 119) men ansvarsfördelningen får alltför begränsad kontext om det inte klargörs att också annan arbetsrättslig lagstiftning samspelar med arbetsmiljölagen. Att denna aspekt tydliggörs i strategin är också centralt för att uppföljningsfunktionen ska kunna förankra sina insatser tydligare till strategin.

Delmål 3: Ett tryggt arbetsliv

Utredningen kommer fram till att organisatorisk och social arbetsmiljö utgår som eget område i delmål 3, motiverat bland annat av att det finns tydligt formulerade skyldigheter i arbetsmiljölagen och dess föreskrifter (avsnitt 4.2.3, s. 90). Detta kan sägas även om andra delfrågor (varav många är föremål för lagreglering av olika slag) och är inte ett övertygande skäl till att ta bort delmålet från strategin. Istället framgår att just regleringen av organisatorisk och social arbetsmiljö är behäftad med genomförandebrister. Utredningen konstaterar i annat sammanhang (avsnitt 4.1.3 s. 72), med hänvisning till SOU 2022:45, att arbetsmiljölagens sanktionssystem inte skyddar kvinnodominerade verksamheter på samma sätt som mansdominerade. Av SOU 2022:45 (ss. 253ff) framgår att arbetsmiljöaspekter hänförliga till organisatorisk och social arbetsmiljö inte omfattas av exempelvis sanktionsavgifter, till skillnad från arbetsmiljöregler som träffar mansdominerade branscher. Lagregleringens utformning och brister talar därför snarare för att delområdet bör kvarstå i strategin.

Detta beslut är fattat av rektor, professor Hans Adolfsson, i närvaro av universitetsdirektör Åsa Borin. Studeranderepresentanter har informerats och haft tillfälle att yttra sig. Övrig

närvarande och föredragande i ärendet har varit Rikard Skårfors, Ledningssekretariatet (protokollförare).