

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

Sammanfattning

- SKR tillstyrker utredningens förslag till en ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030.
- Under förutsättning att frågor om arbetslivskriminalitet även fortsättningsvis får åtminstone samma prioritering från regeringen, tillstyrker SKR att det fjärde delmålet om ett arbetsliv utan brott och fusk ersätts med delmålet om ett innovativt arbetsliv. Frågor om arbetslivskriminalitet är viktiga för arbetsmiljön för anställda inom kommuner och regioner.
- SKR tillstyrker utredningens förslag att inrätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö och att därmed bland annat stärka samverkan med arbetsmarknadens parter.
- SKR tillstyrker utredningens förslag att flera departement än Arbetsmarknadsdepartementet ska bidra till att förverkliga strategin.
- SKR ser positivt på att förslaget på ett tydligare sätt integrerar frågor om ett hållbart arbetsliv i alla åldrar med hänsyn till förändringar i demografi och pensionssystem.
- SKR ser positivt på att förslaget på ett tydligare sätt integrerar frågor om otillåten och otillbörlig påverkan på anställda inom offentliga verksamheter.
- SKR ser positivt på att förslaget innebär en förstärkning av jämställdhetsperspektivet jämfört med den nuvarande arbetsmiljöstrategi.
- SKR förordar att arbetsmiljöstrategin tydligare innefattar frågor om vikten av att lagstiftningen som reglerar arbetsmiljöfrågor ska vara enkel och tydlig så att arbetsgivare/chefer lätt förstår och kan leva upp till lagkrav.
- SKR förordar att arbetsmiljöstrategin även tar upp frågor om minskad administrativ arbetsbelastning genom mindre (statlig) detaljstyrning.

- SKR förordar att arbetsmiljöstrategin på ett tydligare sätt poängterar vikten av hållbara förutsättningar för företagshälsovården.

Bakgrund

Utredningen En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73) har på regeringens uppdrag tagit fram ett förslag till en ny arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030. Uppdraget har varit att ange inriktning för regeringens arbetsmiljöpolitik, med fokus på att möta de utmaningar som arbetslivet medför, samt att analysera genomslaget för den nuvarande arbetsmiljöstrategins fyra delmål. Syftet med en (kommande) arbetsmiljöstrategi är att vara ett uttryck för regeringens ambitioner inom arbetsmiljöområdet vilket innefattar statliga myndigheters verksamhet. Det innebär att kommuner och regioner berörs av strategin eftersom de påverkas av arbetsmiljöprioriteringar från statliga myndigheter. Dessutom påverkas regionerna i rollen som vårdgivare och instans som kan behöva hantera arbetsskador och arbetssjukdomar.

Genomslag för arbetsmiljöstrategin

Utvärderingen av nu gällande strategi konstaterar att genomslaget totalt sett varit begränsat i regeringens och myndigheternas samlade arbete. Strategin har inte systematiskt följts upp av regeringen och delmålen har uppfattats som breda och vaga. Slutsatsen är att strategin huvudsakligen fått genomslag på Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Departementsstruktur och ansvarsuppdelningen på regeringskansliet kan försvåra ett bredare genomslag. Ambitionen i utredningens är därför att flera departement än Arbetsmarknadsdepartementet ska bidra till att förverkliga den kommande strategin.

I utredningen föreslås åtgärder för att stärka strategins måluppfyllelse. Det handlar om att inrätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö, att stärka samverkan med arbetsmarknadens parter, att tydligare integrera arbetsmiljöfrågor i utbildningssystemet samt att betona vikten av att regelbundet följa upp och utvärdera strategins genomförande. Statskontoret föreslås ansvara för att utvärdera den nya strategin med utgångspunkt i delmålen och de åtgärder som rekommenderas för att bidra till strategins genomförande.

Det fjärde delmålet om ett arbetsliv utan brott och fusk (arbetslivskriminalitet) har enligt analysen fått stor uppmärksamhet

samtidigt som det uppfattas som udda i jämförelse med övriga delmål eftersom det upplevs ha en svag koppling till arbetsmiljö.

En annan slutsats är att regeringsskiftet 2022 skapade en viss osäkerhet kring strategins framtid. Över lag är dock slutsatsen att det varit positivt för arbetet att en ny regering ställt sig bakom en av tidigare regering beslutade arbetsmiljöstrategi.

Utredningens förslag till arbetsmiljöstrategi 2026-2030

Utredningen föreslår vissa förändringar av strategins struktur som ska omfatta fyra delmål. De tre första av dessa kvarstår från dagens arbetsmiljöstrategi. De föreslagna fyra delmålen är:

1. **Ett hållbart arbetsliv** – som syftar till att alla ska vilja och kunna jobba ett helt yrkesliv. Delmålet behåller fokus på att alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv samt betonar arbetsmiljöns betydelse för kompetensförsörjningen. Kommuner och regioners verksamheter berörs i hög grad av de prioriteringar som föreslås som handlar om att möta de utmaningar som följer av demografiska förändringar, lägre födelsetal, minskad invandring och en växande andel äldre. Ett nytt område i delmålet handlar om arbetsmiljön för elever och studerande. Området om forskning och analys vidgas och omfattar en bredare samhällslig medvetenhet och kunskap om arbetsmiljöfrågor.

SKR anser dock att strategin i högre grad bör betona sambandet mellan ett hållbart arbetsliv och arbeten som upplevs som meningsfulla.

2. **Ett hälsosamt arbetsliv** – med fokus på att friska arbetsplatser gynnar hälsa och lönsamhet. 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.

Detta delmål ligger i linje med det arbete som pågår med friskfaktorer inom kommuner och regioner.

3. **Ett tryggt arbetsliv** – som behandlar hot, våld och arbetsplatsolyckor. Delmålet har fokus på hot och våld i arbetslivet samt arbetsplatsolyckor och (en nollvision beträffande) dödsolyckor. Här ingår även frågor om arbetslivskriminalitet samt

inkluderande arbetsplatser för att motverka hot, våld, kränkningar och diskriminering.

SKR:s slutsats är att delmålet är viktigt bland annat mot bakgrund av att medarbetarna inom kommuner och regioner i högre omfattning än generellt på arbetsmarknaden är utsatta för hot, våld och otillåten påverkan.

4. **Ett innovativt arbetsliv** - goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning. Det fjärde delmålet i förslaget är nytt. Detta innefattar frågor om arbetslivets utveckling med AI, teknikutveckling, digitalisering och arbetsmiljö i relation till grön omställning samt klimatförändringar.

Risk- och friskfaktorer

Utredningen konstaterar utifrån tillgänglig statistik om rådande förhållanden i arbetslivet att arbetsmiljön ger olika utfall bland kvinnor och män. Arbetsolyckor med sjukfrånvaro är vanligast bland unga män, medan kvinnor är i majoritet bland dem som drabbas av stressrelaterade arbetssjukdomar. Sysselsatta inom utbildning och vård upplever i högre grad arbetsorsakade besvär. Stressrelaterad psykisk ohälsa är ett växande problem, särskilt bland kvinnor, och bidrar till ökad sjukfrånvaro. Ett välfungerande arbetsmiljöarbete kan omvänt främja och skydda arbetstagarnas hälsa genom att minska riskfaktorer och främja friskfaktorer. En slutsats är att en god arbetsmiljö leder till ökad produktivitet och minskade kostnader för sjukfrånvaro, vilket gynnar samhället i stort.

Ökat fokus i arbetsmiljöstrategin för minskad arbetsbelastning genom mindre detaljstyrning

Under de senaste årtiondena har medarbetare i kontaktyrken inom välfärden upplevt en ökande administration där arbetsuppgifter i en ökad omfattning måste beskrivas och redovisas. Detta riskerar att innebära minskande tid för kontakt med brukare, elever, patienter och/eller kliner. Ökande statliga regleringar och riktade statliga bidrag som medför en ökande administrativ börda har ofta negativa konsekvenser beträffande arbetsmiljön. Under senare år har begreppet illegitima arbetsuppgifter, som ofta är av administrativ karaktär, fått ett ökat fokus för att beskriva sådant som medarbetarna uppfattar som onödigt eller oskäligt. Dessa illegitima arbetsuppgifter är sådant som enbart i liten grad associeras till yrkesroll och den professionella identiteten. Detta kan i sin tur bidra till ökad stressbelastning hos medarbetarna. Givetvis är det viktigt att

organisationer inom välfärden har ordning och reda, vare sig det handlar om ekonomi, kvalitet, resultat, patientsäkerhet, brukarnöjdhet eller arbetsmiljö.

SKR anser dock att i de fall som den statliga styrningen av välfärden innebär försämrade arbetsmiljö genom att medföra alltför omfattande administrativa bördor är det viktigt att även belysa och hantera denna typ av frågor i den kommande arbetsmiljöstrategin. SKR anser därför att det är viktigt att regeringen genom den nya arbetsmiljöstrategin tar sin del av ansvaret för att möjliggöra en god arbetsmiljö genom en hållbar administrativ börda inom kommuner och regioner.

SKR förordar att arbetsmiljöstrategin även inbegriper frågor om enkla och tydliga arbetsmiljöregler

SKR anser att en god utgångspunkt är att lagstiftning ska vara enkel och tydlig så att arbetsgivare/chefer lätt kan förstå och uppfylla lagkrav. Att åstadkomma detta är även en ambition i det myndighetsövergripande arbetet med regelförenkling som bland annat inbegriper Arbetsmiljöverket. Detta är angeläget för verksamheter inom välfärdsområdet där regelkonflikter ofta uppstår mellan olika former av rättighetslagstiftning och arbetsmiljölagen (AML). Här finns dessutom ofta olika tillsynsmyndigheter som genomför inspektioner var för sig utifrån respektive myndighets avgränsade perspektiv.

Ett problematiskt område handlar om kränkande särbehandling och diskriminering. Genom att AML och diskrimineringslagen, i det förebyggande och utredande arbetet som respektive lagar föreskriver, ofta överlappar varandra är det ibland svårt för arbetsgivare att veta om arbetsgivaren uppfyllt sitt ansvar enligt båda lagarna att förebygga, utreda och åtgärda diskriminering och kränkande särbehandling.

Osäkerheten om vad som gäller riskerar att innebära att arbetsgivare inte på ett optimalt sätt hanterar denna typ av ytterst angelägna arbetsmiljörisker. Därför är det angeläget att diskrimineringslagen regler om aktiva åtgärder så långt som möjligt samordnas med det förebyggande arbetet i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ett annat problematiskt område handlar om att likartade och överlappande regler finns i arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och skollagen som syftar till att skapa en trygg och säker miljö inom skolverksamhet. Här kan man bland annat konstatera att det finns många likheter mellan kraven på

systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 20023:1) och de nya reglerna om stärkt skolsäkerhet som infördes i skollagen 1 juli 2025.

SKR tillstyrker att den nya strategin i högre grad betonar vikten av att elever och studerande ges möjlighet att utveckla arbetsmiljökunskap samt har ett utvidgat fokus på elevers arbetsmiljö. Detta är ett område där många myndigheter var för sig gått ut med olika rekommendationer om hur man ska förebygga hot och våld inom skolan. Därför är det viktigt med en myndighetsövergripande samordning för att tydliggöra hur arbetsgivaren ska hantera denna typ av dubbelregleringar.

Företagshälsovården är en viktig byggsten i fundamentet till arbetsmiljöstrategi

För många arbetsplatser behövs ett stöd i arbetsmiljöarbetet och en förmedlare av kunskaper. Företagshälsovården har haft en viktig roll att fylla i detta avseenden. En fråga som i alltför begränsad omfattning behandlas i förslaget till strategi gäller företagshälsovårdens kompetensförsörjning och framtida utveckling. Mot bakgrund av att samtliga kommuner och regioner har tillgång till företagshälsovård om arbetsgivaren inte har tillräcklig egen kompetens.

Inom kommun- och regionsektorn har SKR noterat ökande svårigheter beträffande tillgången till företagshälsovård som delvis beror på brist på kompetent personal. Problemen med kompetensförsörjningen är mest angeläget beträffande skyddsingenjörer och företagsläkare.

Sveriges Kommuner och Regioner

Anders Henriksson,
Ordförande

Sverigedemokraterna lämnar reservation enligt bilaga 1