

2025-10-22

Arbetsmarknadsdepartementet
Postnr Ort
Land

Martine Syrjänen Stålberg
08-782 91 24
martine.syrjanen@tco.se

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

Diarienummer: A2025/00628

Arbetsmarknadsdepartementet har gett TCO möjlighet att yttra sig om betänkandet En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73). TCO har medverkat i utredningens referensgrupp och fortlöpande lämnat synpunkter. Innevarande arbetsmiljöstrategi löper ut 2025 och ska uppdateras för åren 2026-2030.

Utredningen föreslår att en ny strategi i hög grad ska bygga vidare på nuvarande strategi, med vissa justeringar, och att arbetet med måluppfyllelsen ska stärkas.

TCO anser att den föreslagna arbetsmiljöstrategin är välskriven, genomtänkt och väl förankrad och **TCO tillstyrker hela förslaget**, med några mindre kommentarer.

Strategins indelning i fyra delområden/delmål, känns igen från den befintliga strategin. Enligt förslaget behålls de tre första relativt intakta medan det fjärde är omformulerat:

1. **Ett hållbart arbetsliv** (alla ska kunna orka och vilja jobba ett helt arbetsliv)
2. **Ett hälsosamt arbetsliv** (arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande).
3. **Ett tryggt arbetsliv** (ingen ska riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av jobbet)
4. **Ett innovativt arbetsliv** (nytt delmål för att möta nya utmaningar i ett föränderligt arbetsliv)

I strategin är arbetsmiljöfrågorna förankrade i breda samhällspolitiska frågor som demografi, jämställdhet och klimatanpassning. Flera av svaren på arbetsmiljöfrågorna finns ofta inom andra politikområden, varför det är viktigt med en bred ansats och bred förankring bland parterna, myndigheter samt att flera departement involveras.

Det är positivt att utredningen, på samma sätt som TCO, tar demografisk utgångspunkt, gällande jobba längre-problematiken (TCO:s rapport *Hälften går i förtid*). Det är ett dilemma att arbetsmiljöaspekter hindrar ett längre arbetsliv, samtidigt som det behöver jobbas längre. Vare sig man har ett fysiskt eller kognitivt

krävande jobb behövs åtgärder såväl tidigt som sent i arbetslivet, för att både orka och kunna jobba längre. Ålderism är en annan aspekt av detta, som det finns behov att arbeta med.

I strategin täcks grundnivån in, med det arbetsplatsnära och SAM (det systematiska arbetsmiljöarbetet), och kompletteras med systemfrågorna som företagshälsovård och samverkan (skyddsombud och parternas roll). Många TCO-förbund belyser att arbetsgivare alldeles för ofta är ovilliga att ta hjälp av företagshälsovården.

Samverkan har visserligen lyfts bort som eget prioriterat område i förslaget. Parternas ansvar för arbetsplatsnära samverkan är obestridlig, men det är alltid bra att i en strategi som denna extra betona samverkan/samråd mellan myndigheter och parterna och mellan regeringen och parterna. Den föreslagna samordnaren kan förvisso komma in här, men det krävs långsiktiga samarbetsformer för uthålligt resultat, och lösningen behöver fungera oavsett om en samordningsfunktion tillsätts eller inte.

Delområden och målbilder

De fyra delområdena/målen var vida, snarlika och överlappande i den befintliga arbetsmiljöstrategin och är det till viss del fortfarande, trots omflyttningar för att göra uppdelningen tydligare i förslaget. Exempelvis nämns kränkande särbehandling i Hälsosamt arbetsliv (2) ihop med suicid och psykisk hälsa, men har hemvist i Tryggt Arbetsliv (3) under inkluderande arbetsmiljö. Och målet att "minska arbetsrelaterade dödsfall, ("antalet personer som dör till följd av sitt arbete minskar") inom delområde 2 om Hälsosamt arbetsliv, spiller också över på Tryggt arbetslivs mål "inga dödsolyckor" (3). Kränkningar och diskriminering ingår i ett bredare spektra av inkluderande arbetsmiljö (Tryggt Arbetsliv, 3) som också omfattar minoritetsgruppers stress och utsatthet för trakasserier, och knyts ihop med rasism samt med genusanalys gällande sexuella trakasserier. Hur man än väljer att kategorisera så medföljer viss gränsdragningsproblematik.

Den utvidgade nollvisionen - att ingen ska dö på, men inte heller som en följd av sitt arbete – kvarstår, vilket välkomnas (även om begreppet utvidgad/utökad inte nyttjas längre).

Strategin lägger fokus på angelägna utgångspunkter:

OSA (organisatorisk och social arbetsmiljö). Det är ett behövligt starkt fokus på OSA, vilket är viktigt för att få bukt med de stora problemen med arbetsrelaterad stress, obalans mellan krav och resurser, kvinnors särskilda utsatthet inom OSA-området och förekomsten av kränkande särbehandling. Det skapas problem när

arbetsgivare genomför nedskärningar och sedan, istället för att tydliggöra förväntningar och prioriteringar enligt reglerna, lite luddigt hänvisa till att personal ska ”sänka ambitionsnivån”.

Utredningen föreslår att organisatorisk och social arbetsmiljö bör utgå som ett eget område i delmålet om ett tryggt arbetsliv. De integreras i stället i andra områden i olika delmål. Att inte längre peka ut OSA som ett eget prioriterat område kan ha för- och nackdelar, men OSA är nu mer välintegrerat såväl som begrepp som företeelse, både i strategi och på arbetsmarknaden. Dock måste regelefterlevnaden kraftigt förbättras på arbetsplatserna. För att vända utvecklingen behöver vikten av den yttersta ledningens ansvar betonas, hur man får hela det systematiska arbetsmiljöarbetet att fungera i hela organisationen (från golv till topp) och vilket ansvar som kan utkrävas ifall arbetsgivare inte efterlever SAM och OSA. Det behöver bli konsekvenser av att inte tillämpa OSA och sanktioner behöver användas. Arbetsmiljöverkets ansvar gällande kränkande särbehandling behöver dessutom förtydligas. Ett angränsande och växande område som beskrivs i strategin är hot och våld, vilket kräver insatser både på arbetsplatsnivå och riksdags-/regeringsnivå. Arbetsgivarens ansvar bör förtydligas i arbetsmiljölagstiftningen när det gäller hot, hat, trakasserier och våld mot anställda från utomstående som kunder och patienter (tredje part).

Jämställdhet. Det är positivt att jämställdhetsperspektivet är central utgångspunkt för hela strategin.

Strategin diskuterar även om kvinnors dubbelarbete (ansvar för hem) är en bidragande orsak till kvinnors ohälsa. Utredningen pekar samtidigt på att även män blir sjuka på krävande kvinnodominerade arbetsplatser. Flera undersökningar, både från Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket, har visat att det är bristande arbetsmiljö – vanligen obalans mellan krav och resurser – som och ger hög sjukskrivning. Att dubbelarbetet på hemmaplan inte förändrats i samma takt som ohälsotalen, under de år som välfärdens arbetsplatser gått från ”friskyrken” till ”riskyrken”, indikerar också att det är förutsättningarna på arbetsplatserna som försämrats. Ett brett angreppssätt på jämställdhetsfrågorna är lovvärt, men samtidigt är det viktigt att just den här strategin har arbetsplats- och arbetslivsfokus.

Arbetsmiljökunskap föreslås förstärkas i utbildningssystemet, och det ska ge en bra grund för framtiden. Även möjligheter till kompetensutveckling, omställning och kompetensförsörjning betonas, vilket TCO uppskattar. TCO uppskattar även att arbetsmarknadens parter synliggörs som viktiga aktörer i både framtående, utveckling och implementering av arbetsmiljökunskap.

Övriga kommentarer

TCO tycker det är bra att **arbetslivskriminalitet** (a-krim) integreras i delområde Tryggt arbetsliv (3) och inte längre är ett eget område. Inom delområdet återfinns också frågor om arbetsolyckor, våld, hot och trakasserier. Arbetslivskriminalitet som företeelse har en tendens att överskugga andra angelägna problem, och kräver mycket resurser. Den absoluta majoriteten av tjänstemännens arbetsmiljöproblem och arbetsrelaterade ohälsa beror sällan på a-krim, och avhjälpas heller inte med satsningar mot a-krim, hur angelägna dessa satsningar än är, ur andra perspektiv. Det är alltså en fördel att a-krim inte betraktas som en företeelse som Arbetsmiljöverket kan inspektera bort, utan ett samhällsproblem som kräver brett samarbete och långsiktighet.

Nya utmaningar i arbetslivet förpackas i delmålet **Innovativt arbetsliv** (4), som handlar om föränderligt arbetsliv med utrymme för potentiellt växande eller oväntade frågor, som digitalisering, AI, distansarbete, klimatanpassning osv. Det blir ett balanserat sätt att genom inbyggd flexibilitet, hantera olika arbetsmiljörelaterade samhällsförändringar.

Distansarbete är en etablerad del av dagens arbetsliv som kräver samma systematik och omsorg som andra arbetsmiljöfrågor. TCO ser positivt på att strategin speglar de snabba förändringar i arbetslivet som gör att digitalisering, flexibilitet och individanpassning blir allt mer centrala. Dessa förändringar gör det än mer relevant att ge vägledning i hur en god arbetsmiljö kan säkerställas även i nya arbetsformer. Flexibilitet i möjligheten till distansarbete är avgörande för att möta olika livssituationer och skapa hållbara och hälsofrämjande arbetsvillkor. Det kan också möjliggöra ett längre arbetsliv för personer med behov av anpassningar. TCO vill understryka vikten av ett arbetsplatsnära, kontinuerligt lärande och utveckling kring distansarbetets möjligheter och utmaningar. Genom mod, engagemang och framdrift kan kunskapen om distansarbetets påverkan på hälsa och välbefinnande fördjupas.

Även AI-frågan behöver hanteras inom arbetsmiljöreglerna och riskbedömas utifrån systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den befintliga strategin blev Arbetsmarknadsdepartementets strategi. Det poängteras nu att detta är **hela regeringens strategi**, vilket är viktigt för att få till stånd departementsövergripande åtgärder. Det är angeläget att angripa frågor med helhetsperspektiv, oberoende av stuprör, så att förlängt arbetsliv, hälsosam arbetsmiljö, suicidprevention, sjukförsäkrings- och arbetsskade frågor, välfärdens

finansiering och förutsättningar, hot och våld, företagshälsovården med flera hanteras effektivt. Samordning behöver till exempel ske med nationella strategin för psykisk hälsa och suicidprevention, för att inkludera arbetsplatsrelaterade OSA-frågor, såsom arbetsbelastning och återhämtning, i frågan om psykiskt välmående.

Med ovanstående bekräftar TCO att förslaget om en **nationell samordningsfunktion** är mycket angeläget. Det torde också vara en garant för att den viktiga kvalitetsparametern om uppföljning och utvärdering genomförs/blir av. Utredarnas utvärdering av befintlig strategi visade att den liggande strategin inte följts upp systematiskt av regeringen under perioden.

En utgångspunkt som kunde varit tydligare i förslaget är kopplingen till **EU:s arbetsmiljöstrategi**. Flera ingående delar överensstämmer, som prevention/förebyggande, förändring, krisberedskap och digitalisering.

Utifrån ett internationellt perspektiv vill TCO uppmärksamma att **ILO** vid den internationella arbetskonferensens 2022 antog en resolution om att inkludera en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet. Ändringen innebär att en säker och hälsosam arbetsmiljö har inkluderats som en femte grundläggande princip och rättighet i deklarationen. ILO:s konvention 155 och konvention 187 fick därmed status som kärnkonventioner. Det kan också nämnas att den internationella arbetskonferensen 2025 antog en ny konvention (nr 192) och en ny rekommendation (nr 209) om biologiska risker i arbetsmiljön.

I detta sammanhang vill TCO dessutom ta tillfället i akt att åter uppmana regeringen att underställa riksdagen frågan om att godkänna ILO-konvention 190 om våld och trakasserier i arbetslivet för ratificering.

Avslutningsvis konstaterar TCO-förbunden att de alltid jobbar med arbetstagarnas och de förtroendevaldas arbetsmiljöfrågor, oavsett regeringsstrategi, men strategin legitimerar och motiverar vissa områden extra mycket. Utöver att strategin blir styrande för myndigheterna har TCO stora förhoppningar om att strategin blir ett verktyg som leder till verkliga politiska förbättringsåtgärder. TCO ser fram emot att vara en aktiv del och bidra till detta positiva implementeringsarbete.

Therese Svanström
Ordförande

Martine Syrjänen Stålberg
Utredare