



Kommittédirektiv

En god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv

Beslut vid regeringssammanträde den 5 juni 2024

Sammanfattning

En särskild utredare ges i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030. Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi En god arbetsmiljö för framtiden (skr. 2020/21:92) med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade,
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin, och
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålens genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Uppdraget att ta fram ett förslag till arbetsmiljöstrategi

I februari 2021 överlämnade regeringen skrivelsen En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 (skr. 2020/21:92) till riksdagen. I skrivelsen anges fyra delmål för strategin: ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan fusk och brott. I skrivelsen beskrivs även hur strategin styr mot uppsatta mål samt hur den genomförs och följs upp. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har fått i uppdrag att årligen ta fram åtgärdsplaner för sina verksamheter utifrån strategins delmål och har på så sätt en roll i genomförandet av arbetsmiljöstrategin. En välfungerande partssamverkan är grunden för goda arbetsvillkor och ett framgångsrikt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Dagens arbetsliv präglas av en rad omvärldsförändringar och faktorer som på olika sätt påverkar förutsättningarna för delmålen genomslag. Det gäller bl.a. brottslighet och arbetstagares utsatthet för hot och påtryckningar, tilltagande digitalisering och utveckling av ny teknik, distansarbete, arbetsrelaterad stress, internationalisering, den gröna omställningen och klimatförändringarnas effekter.

Internationalisering, genom bl.a. Sveriges EU-medlemskap, har en bred påverkan på samhället och arbetsmiljön utifrån flera olika aspekter. Det handlar exempelvis om det stora antal människor med bakgrund i många olika länder som befinner sig och arbetar tillfälligt i landet. Under 2023 fanns i Sverige över 74 000 utstationerade arbetstagare, varav de flesta i byggbranschen, enligt Arbetsmiljöverkets statistik. Internationaliseringen leder till att det på en och samma arbetsplats kan finnas en stor variation av språk och kunskapsnivåer om det svenska samhället, t.ex. vad gäller regler och rutiner. Det kan i sin tur ställa särskilda krav på hur arbetet med frågor om säkerhet och god arbetsmiljö på arbetsplatsen bör hanteras, samtidigt som tillskottet av arbetskraft ofta är behövligt.

Som exempel på andra relevanta omvärldsfaktorer kan nämnas digitaliseringen och den snabba teknikutvecklingen, som påverkar arbetsmiljön inom en rad sektorer och har en inverkan på flera delmål. Teknikutvecklingen kan bl.a. bidra till ett hållbart arbetsliv som inkluderar fler, liksom till ett mer hälsosamt arbetsliv, t.ex. genom ökade möjligheter till distansarbete. Detta förutsätter dock bl.a. att tekniken är anpassad efter verksamhetens uppgifter och att relevant kompetensutveckling erbjuds.

Tekniken kan också skapa mer stress genom bl.a. högre arbetstempo, mindre möjligheter att påverka sitt arbete och mindre social kontakt med kollegor.

Brottslighet och utsatthet för hot och påtryckningar försämrar arbetsmiljön på ett konkret och ingripande sätt och påverkar också trygghet och hälsa. Även arbetsrelaterad stress påverkar förutsättningarna för en god arbetsmiljö inom flera delmål, främst delmålen om ett hållbart arbetsliv och ett hälsosamt arbetsliv. På motsvarande sätt påverkar den gröna omställningen och klimatförändringarnas effekter förutsättningarna för en god arbetsmiljö med koppling till flera delmål.

Förslaget till arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 bör ta sin utgångspunkt i de fyra delmål som anges i den nuvarande strategin och vilket genomslag som strategin och de fyra delmålen har haft. Utredaren kan vid behov lämna förslag om justeringar i delmålens utformning och antal samt förändrade former för genomförande och uppföljning.

Ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv innebär att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Arbetsmiljön har stor betydelse för hur länge människor kan och vill arbeta. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv som ger möjlighet till kompetensutveckling, omställning när det finns behov av det och trygghet. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor går hand i hand.

Förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv är nära sammankopplade med omvärldsförändringar. Ett tydligt exempel på det är hur covid-19-pandemin blottade och medförde nya arbetsmiljöutmaningar bl.a. inom välfärden. Särskilt inom vården och omsorgen blev de anställda starkt påverkade, såväl av en ökad arbetsbelastning som genom en ökad risk för sjukdom och ohälsa. Arbetssituationen och arbetsmiljön för de anställda inom välfärden är en viktig fråga för regeringen. Antalet personer i arbetsför ålder minskar i sex av tio kommuner fram till 2031, enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Eftersom en majoritet av de anställda inom välfärdssektorerna är kvinnor är en förbättrad arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv inom vård, skola och omsorg även en viktig jämställdhetsfråga. Arbetsmiljöarbetet behöver också prioriteras för att sjukfrånvaron ska minska.

Ett sätt att möta behovet av arbetskraft kan vara att genom åtgärder för ett hållbart arbetsliv behålla arbetskraften längre upp i åldrarna. Allt fler blir allt äldre och andelen äldre i befolkningen ökar. Det innebär att arbetslivet behöver förlängas. För att äldre personer ska ha möjlighet att arbeta längre behöver förutsättningarna för ett förlängt arbetsliv förbättras och eventuella hinder undanröjas. Då är en god arbetsmiljö och trygghet viktigt. Regeringen har tidigare anfört att åldersgränserna för rätten att kvarstå i anställning bör knytas till riktåldern för pension från och med 2026. Åldersdiskriminering bör motverkas med breda åtgärder.

En tillgänglig arbetsmiljö kan också bidra till att möjliggöra ett längre och mer hållbart arbetsliv för fler och till att personer med funktionsnedsättning kan vara delaktiga på arbetsmarknaden. Arbetsförhållanden behöver anpassas till människors olika förutsättningar. För att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor som andra behöver arbetsmiljön vara öppen, inkluderande och tillgänglig. Digitalisering och ny teknik kan möjliggöra anpassningar som underlättar för fler att delta i arbetslivet, under förutsättning att tekniken är tillgängligt utformad.

Möjligheterna till kompetensutveckling är viktiga för att skapa en god arbetsmiljö där medarbetarna kan fortsätta att utvecklas och arbetskraften svara upp mot samhällets behov. Ny teknik kan avlasta personal och på så sätt bidra både till en god arbetsmiljö och till att effektivisera arbetet, under förutsättning att tekniken är anpassad efter verksamhetens uppgifter och relevant kompetensutveckling erbjuds. Ändamålsenlig digitalisering och användning av artificiell intelligens kan komma att förenkla och underlätta arbetet i många verksamheter men kan också medföra behov av kompetensutveckling och omställning av arbetskraften liksom anpassning av arbetsmiljön.

Utredaren ska därför

- analysera genomslaget för delmålet om ett hållbart arbetsliv och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om ett hållbart arbetsliv som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

Ett hälsosamt arbetsliv

Delmålet om ett hälsosamt arbetsliv innebär att arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande. Var och en som arbetar ska ha möjlighet till god hälsa. Arbetsmiljön ska bidra till ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling. Balans mellan krav och resurser, medarbetares makt och inflytande över sitt arbete, god gemenskap och stöd från chefen är några friskfaktorer i arbetet.

Sedan 1980-talet har kvinnor haft högre sjukfrånvaro än män, och skillnaderna fortsätter att öka (Jämställdhetsmyndigheten 2020). Andelen arbetssjukdomar till följd av organisatoriska och sociala orsaker är högre bland kvinnor än bland män. När det gäller arbetssjukdom till följd av ergonomiska belastningsfaktorer är förhållandena de omvända (Arbetsmiljöverket 2020).

Arbetsrelaterad stress försämrar möjligheterna till ett hälsosamt arbetsliv. Antalet personer som varit sjukfrånvarande med stressrelaterad diagnos har ökat kraftigt de senaste åren och kvinnor står för närmare 80 procent av dessa sjukfall (Försäkringskassan 2023). Det är främst dålig arbetsmiljö som orsakar stressrelaterad sjukfrånvaro. Särskilt hårt drabbade är yrken inom hälso- och sjukvård och socialtjänst. En viktig förklaring till hög sjukfrånvaro inom dessa yrken är en obalans mellan krav och resurser. Det kan handla om arbetets organisering, hög arbetsbelastning, små möjligheter att påverka arbetets utförande eller samarbetet med kollegor och chefer.

Även inom andra sektorer är arbetsrelaterad stress ett problem, bl.a. inom utbildningssektorn. Inom transportbranschen och i byggsektorn är sjukfrånvaron också hög, främst på grund fysiska risker i arbetsmiljön som leder till fysiska sjukdomar och skador.

Samtidigt som sjukfrånvaron är hög, ofta till följd av stressrelaterade diagnoser, råder brist på arbetskraft inom bl.a. välfärden. Ur ett samhällsperspektiv är det angeläget att genomföra åtgärder som kan bidra till att vända denna utveckling. Ur ett mänskligt perspektiv och ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att såväl kvinnor som män kan vara aktiva på arbetsmarknaden utan att riskera ohälsa till följd av arbetsrelaterad stress.

Distans- och hybridarbete har blivit vanligt inom delar av arbetsmarknaden. Gränserna mellan arbetsliv och privatliv samt mellan arbetsplatsen och

individens privata sfär har därmed blivit mer tånjbara. Nya arbetsformer och förhållningssätt till arbetsmiljö håller på att växa fram. Distansarbete kan vara positivt genom att öka möjligheterna till självbestämmande och flexibilitet. Minskade kontakter med arbetskollegor och chefer och risk för social isolering är dock negativa faktorer. Distans- och hybridarbete blir sannolikt bestående arbetssätt på stora delar av den svenska arbetsmarknaden. Mer kunskap behövs på vissa områden, bl.a. om hur arbetsmiljön vid distansarbete i hemmet eller på annan plats påverkas av att arbetslivets gränser mot privatlivet är tunnare och mer genomträngliga i tid och rum än vid arbete på primärarbetsplatsen. Det är viktigt att de arbetsmiljöfrågor som aktualiseras uppmärksammas av parterna, exempelvis i kollektivavtal. Distans- och hybridarbetet väcker nya frågor för arbetsgivarna om vilka nya eller anpassade arbetsmiljörutiner som behövs för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete för alla arbetstagare i enlighet med arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Utredaren ska därför

- analysera vilket genomslag delmålet om ett hälsosamt arbetsliv har haft och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om ett hälsosamt arbetsliv som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

Ett tryggt arbetsliv

Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är avgörande för att förebygga ohälsa och olycksfall. Inget annat än en nollvision kan gälla för dödsfall till följd av arbete – ingen ska behöva dö på sitt arbete, men ingen ska heller behöva dö av sitt arbete. Regeringens nollvision gäller arbetsplatsolyckor som leder till död och arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, cancer och suicid. Farliga ämnen på arbetsplatserna ska begränsas och hanteras på rätt sätt.

Antalet arbetsplatsolyckor med dödlig utgång har ökat under senare år. Den negativa utvecklingen måste brytas. Regeringen har beslutat att Arbetsmiljöverket ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att öka andelen oanmälda inspektioner. Myndigheten har även nyligen redovisat ett uppdrag att verka

för att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud (A2023/01757).
Dödsfallen i arbetslivet är vanligast bland små företag. Undersökningar som Arbetsmiljöverket har genomfört visar också att små företag generellt sett arbetar mindre systematiskt med arbetsmiljön.

Kunskap om arbetsmiljö är viktigt för att förebygga och minska arbetsrelaterade olyckor och ohälsa. En god säkerhetskultur behöver etableras på arbetsplatsen så att alla är medvetna om de risker som finns och har både kunskap och vilja att minska dem. Alla arbetsgivare behöver ha en plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet och ge tydliga instruktioner om säkerhet. Arbetstagare har å sin sida en skyldighet att följa arbetsplatsens säkerhetsföreskrifter. Säkerhetskultur är viktigt på flera områden, t.ex. i fråga om ledning, regelefterlevnad, vid introduktion i arbetet och även för att förhindra att stress leder till ökade risker. Motivation hos både arbetsgivare och arbetstagare är viktig för att göra arbetsplatserna säkrare. En särskild utmaning är att säkerställa arbetsmiljöansvaret i verksamheter med många entreprenörsled. En annan riskfaktor kan vara när många språk talas på en arbetsplats där det ställs höga krav på att de anställda känner till och följer regler och rutiner för säkerhet.

Regeringens nollvision, så som den uttryckts i bl.a. arbetsmiljöstrategin, ligger fast. Det är viktigt att området fortsätter att bevakas för att arbetsplatsrelaterade dödsfall ska kunna förebyggas i högre grad. Riksdagen har den 25 april 2024 beslutat om ett tillkännagivande till regeringen (rskr. 2023/24:166). Enligt tillkännagivandet bör regeringen vidta åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet.

Det förändrade klimatet medför även förändringar i arbetsmiljön. Ett varmare klimat kan i sig ge upphov till arbetsmiljöproblem. Klimatförändringarna skapar även extremare väder. Exempelvis skogsbränder, översvämningar och stormar gör att flera olycksfall och farliga situationer uppstår. Ytterligare en effekt är att nya smittor, som tidigare inte klarat sig i vårt kalla klimat, kan etablera sig i Sverige. Klimatförändringarna har också bidragit till en framväxande industriell omvälvning i form av den gröna omställningen. Nya industrier och tillverkningsmetoder för nya risker med sig, som är delvis okända för oss.

Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet och annan brottslighet i arbetslivet är ett stort och växande problem som medför

risker för våld, hot och en minskad trygghet. Hot, våld och trakasserier riktas mot anställda inom flera delar av arbetsmarknaden, bl.a. inom brottsbekämpningen, socialtjänsten, vården och andra välfärdsyrken samt mot journalister. Såväl den faktiska förekomsten av våld, hot och trakasserier som risken för att dessa företeelser ska inträffa innebär en försämrade arbetsmiljö som kan leda till bl.a. personligt lidande, sjukfrånvaro och försämrade rekryteringsmöjligheter inom särskilt utsatta yrken. Hot, våld, övergrepp och trakasserier mot män respektive kvinnor kan ta sig olika uttryck och kräva olika åtgärder. Jämställdhetsperspektivet behöver därför beaktas i arbetet för en trygg och säker arbetsmiljö.

ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet antogs 2019. Konventionen syftar till att skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet mot våld, trakasserier och könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet. Utredningen om ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet överlämnade sitt betänkande till regeringen i oktober 2021 (SOU 2021:86). Betänkandet bereds inom Regeringskansliet.

Ingen ska behöva arbeta i en miljö där kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier förekommer. Studier visar på brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer, bl.a. diskriminering, trakasserier och sämre karriärmöjligheter (Myndigheten för arbetsmiljökunskap 2022, Diskrimineringsombudsmannen 2022).

Det är avgörande att arbetsgivare känner till sitt ansvar att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling och att detta arbete baseras på kunskaper om vissa grupper utsatthet i arbetslivet. Frågan om samband mellan arbetsmiljön och faktorer som etnisk tillhörighet, hudfärg och religion eller annan trosuppfattning behöver synliggöras. Dessutom behöver arbetsgivaren uppmärksamma den utsatthet som olika grupper möter i arbetslivet i form av exempelvis bristande jämlikhet, kränkande särbehandling, hinder för lika rättigheter och möjligheter och diskriminering.

Utredaren ska därför

- analysera vilket genomslag delmålet om ett tryggt arbetsliv har haft och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,

- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om ett tryggt arbetsliv som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

En arbetsmarknad utan brott och fusk

En bristfällig arbetsmiljö ska inte vara ett konkurrensmedel. Det ska aldrig löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet skapar stor otrygghet på arbetsmarknaden, snedvrider konkurrensen och bidrar till den kriminella ekonomin.

Arbetsplatserna ska vara fria från brott och fusk. Arbetslivskriminalitet är ett allvarligt och omfattande samhällsproblem som skapar otrygghet på arbetsmarknaden och leder till att människor utnyttjas. En bristfällig arbetsmiljö ska inte vara ett konkurrensmedel. Det ska aldrig löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö. Regeringen har tagit fram en strategi mot organiserad brottslighet (skr. 2023/24:67) för att bekämpa våld, hot och den kriminella ekonomin som den organiserade brottsligheten medför.

Arbetslivskriminalitet leder till att arbetstagare riskerar osäkra arbetsvillkor, lägre löner och allvarliga kränkningar av sina rättigheter. Arbetet mot arbetslivskriminalitet är därför viktigt och arbetsmarknadens motståndskraft mot brott och fusk behöver fortsatt stärkas. Medvetenheten om risker för brott och fusk behöver skärpas. Här spelar myndigheter som samverkar mot arbetslivskriminalitet en viktig roll. Även offentlig upphandling är viktigt då upphandlande myndigheter och enheter inkluderar detta perspektiv i sina riskanalyser inför upphandlingar och genomför effektiva kontroller innan kontraktet tilldelas. På så sätt skapas förutsättningar att förhindra att kriminella och oseriösa aktörer tilldelas offentliga kontrakt. En systematisk avtalsuppföljning behövs också.

I september 2021 gav regeringen en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet i uppdrag att bl.a. följa upp och analysera myndigheters samverkan mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Regeringen har också gett Arbetsmiljöverket och åtta andra myndigheter i uppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och att organisera en varaktig myndighets-samverkan (A2022/00333, A2023/01693). Det är centralt att fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet aktivt bekämpas, att

sanktioner är träffsäkra och effektiva och att arbetet med inspektioner och kontroller fortsätter att utvecklas.

Utredaren ska därför

- analysera vilket genomslag delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk har haft och bedöma om delmålet är ändamålsenligt utformat med hänsyn till bl.a. pågående omvärldsförändringar,
- vid behov lämna förslag om justering av delmålet,
- analysera och lämna förslag om vilka områden och frågor om en arbetsmarknad utan brott och fusk som bör prioriteras i en ny arbetsmiljöstrategi, och
- lämna förslag på åtgärder som långsiktigt kan bidra till detta delmål.

Utredaren ska inom ramen för detta delmål ha en dialog med Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04).

Konsekvensbeskrivningar

Utredarens beslutsunderlag och eventuella åtgärder och metoder ska följa kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar. Utredaren ska också analysera konsekvenserna från ett jämställdhetsperspektiv och bedöma om förslagen är förenliga med Sveriges internationella åtaganden.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska ha en dialog med och inhämta synpunkter från relevanta myndigheter, utredningar och andra organisationer. Utredningen ska även ha en dialog med och inhämta synpunkter från en referensgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

(Arbetsmarknadsdepartementet)