

Regeringens skrivelse

2020/21:92



En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

Skr.
2020/21:92

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 11 februari 2021

Stefan Löfven

Eva Nordmark
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I denna skrivelse presenterar regeringen sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Arbetsmiljöstrategin anger regeringens långsiktiga politiska inriktning för området under de kommande fem åren. I skrivelsen presenteras hur strategin styr mot uppsatta mål, genomförande av strategin samt hur den ska följas upp. Myndigheterna på arbetsmiljöområdet får i uppdrag att ta fram åtgärdsplaner, vilket ger dem en mer framträdande och tydligare roll att stödja genomförandet av arbetsmiljöstrategin. Regeringen kommer att fortsätta ha ett forum för dialog med arbetsmarknadens parter.

Det övergripande målet för arbetsmiljöstrategin är det av riksdagen beslutade målet för arbetslivspolitikerna om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män (prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3, bet. 2011/12:AU2, rskr. 2011/12:88) samt regeringens mål om en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till utveckling av både individer och verksamheter (prop. 2020/21:1 utg.omr. 14 avsnitt 5.1). Delmålen för arbetsmiljöstrategin är följande:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv.
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande.
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet.
- En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

Innehållsförteckning

1	En god arbetsmiljö för framtiden	4
1.1	En fortsättning på regeringens arbetsmiljöstrategi för 2016–2020	6
1.2	En europeisk strategisk ram för arbetsmiljö 2021–2027	7
1.3	Internationella arbetsorganisationen (ILO)	7
2	Vision och mål	8
2.1	Arbetslivet ska ge trygghet, utveckling och god hälsa	8
2.2	Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män	8
3	Ett hållbart arbetsliv	9
3.1	Alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv	9
3.2	Arbetslivets utveckling skapar nya utmaningar	11
3.3	God arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling är avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen	11
3.4	Forskning och analys för ett hållbart arbetsliv ska prioriteras även fortsättningsvis	13
4	Ett hälsosamt arbetsliv	14
4.1	Att skapa friska arbetsplatser kan bidra till såväl hälsa som lönsamhet	14
4.2	Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö	15
4.3	För ett välfungerande arbetsmiljöarbete är det avgörande med fungerande samverkan	16
4.4	Utvecklingen går mot ett mer flexibelt arbetsliv	17
4.5	Det blir allt viktigare att belysa hur den kognitiva arbetsmiljön påverkar oss	18
4.6	Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning får inte accepteras på en arbetsplats	19
5	Ett tryggt arbetsliv	20
5.1	Regeringen utvidgar sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska dö till följd av arbete	20
5.2	En god arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga	22
5.3	Arbetsmiljöreglerna bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv	23
5.4	Frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö ska prioriteras de närmaste åren	24
5.5	Hot och våld i arbetslivet behöver tas på allvar	24
5.6	Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen på ett säkert sätt	25
5.7	Arbetsmiljökunskap behöver stärkas både inför och under arbetslivet	26
6	En arbetsmarknad utan fusk och brott	26

6.1	En bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel	27	Skr. 2020/21:92
6.2	Arbetet mot arbetslivskriminalitet ska utvecklas genom fler kontroller och förebyggande arbete.....	28	
7	Genomförande.....	29	
7.1	Åtgärdsplaner och myndigheternas roll.....	29	
7.2	Regeringens arbetsmiljöforum	29	
8	Uppföljning	30	
8.1	Uppföljning av åtgärdsplaner	30	
8.2	Utvärdering.....	30	
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 februari 2021		31	

1 En god arbetsmiljö för framtiden

Arbetsmarknads- och arbetslivspolitikerna i Sverige tar sin utgångspunkt i människors vilja till arbete och utveckling. Att delta i arbetslivet är någonting positivt. Arbete är för de flesta människor, såväl kvinnor som män, den viktigaste källan till försörjning och har stor betydelse för individens möjlighet till delaktighet och inflytande i samhället. Arbete betyder gemenskap och makt att forma sitt eget liv och sin framtid. En säker och utvecklande arbetsmiljö är centralt för en väl fungerande och livskraftig arbetsmarknad. En god arbetsmiljö har betydelse för såväl tillväxt som sysselsättning, liksom för en god, jämlik och jämställd hälsa.

Sverige har en stark och välfungerande arbetsmarknadsmodell. En viktig del i en väl fungerande politik på arbetslivsområdet är en god dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter om hur politiken kan utvecklas och vilka insatser som bör genomföras. Trepартssamarbetet är en viktig utgångspunkt även för det fortsatta arbetet med att säkra en god arbetsmiljö på svenska arbetsplatser. Den svenska arbetsmiljölagstiftningen bygger på att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön medan arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. På arbetsmiljöområdet har arbetsmarknadens parter en lång tradition av gemensamma åtgärder. Några exempel är parternas egna organisationer AFA Försäkring, Prevent, Partsrådet och Sunt arbetsliv som ägs gemensamt av arbetsmarknadens parter.

Regeringen har gjort betydande ambitionshöjningar på arbetslivsområdet under de senaste åren. Regeringens arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 har pekat ut en långsiktig riktning för politiken och det nationella arbetsmiljöarbetet. Regeringen har inrättat Myndigheten för arbetsmiljökunskap och ett tioårigt nationellt forskningsprogram om arbetslivsforskning vid Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte). Betydande resursökningar under de senaste åren har lett till att Arbetsmiljöverket under 2019 genomförde nästan 10 000 fler inspektioner jämfört med 2016. Regeringen har också kraftsamlat i arbetet mot dödsolyckor i arbetslivet. Det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet har förstärkts.

För att möta olika utmaningar i arbetslivet krävs en fortsatt hög ambitionsnivå för politiken. Frågor om en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv behöver därför prioriteras.

Den pandemi som orsakats av coronaviruset har haft stor påverkan på arbetslivet. För alla har arbetsmiljön på ett eller annat sätt förändrats. Pandemin har inneburit olika utmaningar för olika yrkesgrupper. För de som kunnat har pandemin inneburit en stor och snabb omställning från den fysiska arbetsplatsen till digitalt arbete hemifrån. Andra har behövt gå till arbetet precis som vanligt för att samhällets grundläggande funktioner ska fungera, vilket också medfört en ökad utsatthet för att riskera att smittas av viruset. För vård- och omsorgspersonal har arbetsdagarna varit långa, arbetsbördan tung och tiden för återhämtning knapp. Pandemin kommer att fortsätta påverka Sverige och omvärlden under en lång tid framöver. Vissa av de förändringar som pandemin inneburit för vårt sätt att leva och arbeta kan också komma att bli bestående.

Arbetslivet är i ständig förändring. Dagens arbetsliv ställer högre krav på medarbetarnas kompetens och förmåga att hantera information och problemlösning. Arbetsmarknaden i Sverige har blivit mer tudelad mellan å ena sidan personer som har längre utbildning och yrkeserfarenhet – som har lättare att få arbete – och å andra sidan personer med kort utbildning och liten eller ingen yrkeserfarenhet – som har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Livslångt lärande, omställning och kompetensutveckling blir allt viktigare och en central del i att skapa ett längre och hållbart arbetsliv.

Allt fler blir allt äldre och andelen äldre i befolkningen ökar. Att vi lever längre är en stor framgång för vårt samhälle, samtidigt ställer det höga krav på vår välfärd. Det innebär att vi behöver arbeta längre och att pensionsåldern successivt kommer att behöva höjas. Dock finns det utmaningar för grupper som redan idag har svårt att arbeta fram till dagens pensionsålder på grund av ett allt för slitsamt arbetsliv, sjukdom eller funktionsnedsättning. För att säkra kompetensförsörjningen inom bland annat välfärden behöver så många som möjligt arbeta ända fram till pensionen. Då är en god arbetsmiljö och trygghet viktigt för att människor ska kunna stanna i arbete. En god arbetsmiljö kan också bidra till att fler personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom kan stanna kvar längre i arbete eller börja arbeta igen.

Jämfört med många andra länder är arbetskraftsdeltagandet i Sverige mer jämställt i alla grupper i samhället. Kvinnor och män arbetar dock i stor utsträckning inom olika sektorer på arbetsmarknaden med olika villkor och risker i arbetsmiljön. Som exempel kan nämnas att dödsolyckor i arbetet främst sker i mansdominerade branscher medan det i många kvinnodominerade branscher är vanligare med stress och psykiska påfrestningar i arbetet. Frågor om arbetsmiljö behöver därför också beaktas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Rörligheten mellan olika länder av både arbetskraft och tjänster ökar. Den globala konkurrensen ställer ständigt nya krav på produktivitets- och effektivitetshöjningar och leder också till nya sätt att organisera arbete. Utvecklingen mot allt fler underentreprenörer har pågått under lång tid liksom utvecklingen mot fler tidsbegränsade anställningar. Vinster i produktion och effektivitet får inte ske på bekostnad av arbetstagarnas arbetsmiljö och trygghet i arbetslivet.

Arbetsmiljön har stor betydelse för hur länge människor kan, orkar och vill arbeta, liksom för människors levnadsvillkor. En god arbetsmiljö främjar utveckling av såväl verksamheter som individer och ger plats för människor med olika bakgrund och förmågor i arbetslivet. Att skapa friska arbetsplatser är en viktig del för att främja hälsa och ska vara en central del i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Det kan aldrig accepteras att någon dör på eller av sitt arbete. Ambitionerna för arbetsmiljöpolitiken behöver dock vara högre än att ingen ska skadas eller bli sjuk av jobbet. Arbetslivet ska erbjuda var och en som arbetar utveckling och möjlighet till god hälsa. Alla som arbetar i Sverige ska ha en arbetsmiljö som gör det möjligt att kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv. Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Ingen ska behöva arbeta i en miljö där kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier förekommer.

Den här arbetsmiljöstrategin ska ses som regeringens långsiktiga politiska inriktning för området. Arbetslivet ska ge var och en som arbetar

trygghet, utveckling och god hälsa. Ett tydligt regelverk, en välfungerande tillsyn, kontinuerlig kunskapsutveckling genom hela arbetslivet och en välfungerande partssamverkan är det som skapar goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män. Arbetsmiljölagsstiftningen bestämmer vilka grundläggande krav som ska ställas för att skapa en god arbetsmiljö och för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. För att behålla den höga skyddsnivån för arbetstagare i Sverige behöver kunskap och regelverk följa med i de förändringar som sker i arbetslivet. Regeringen avser därför att se över arbetsmiljöregelverket. Arbetsmiljööreglerna måste ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor. Arbetsmiljöregelverket behöver också vara anpassat för dagens och morgondagens arbetsliv. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska prioriteras. I den här strategin utvidgar regeringen också sin nollvision mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Den nya nollvisionen tar i likhet med den tidigare sikte på arbetsplatsolyckor som leder till död men också på arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid. På så sätt omfattar den nya nollvisionen kvinnodominerade sektorer i högre utsträckning. Regeringen utvecklar även arbetet mot arbetslivskriminalitet genom fler kontroller och förebyggande arbete. En bristfällig arbetsmiljö ska aldrig tillåtas vara ett konkurrensmedel. Människohandel eller människoexploatering ska inte förekomma.

1.1 En fortsättning på regeringens arbetsmiljöstrategi för 2016–2020

Den tidigare arbetsmiljöstrategin som presenterades i regeringens skrivelse En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 (skr. 2015/16:80) innehöll tre prioriterade områden:

- En nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor
- Ett hållbart arbetsliv
- Psykosocial arbetsmiljö

Strategiperioden har löpt ut och regeringen kommer att redogöra för sin resultatredovisning i budgetpropositionen 2022.

Den 18 april 2019 gav regeringen Statskontoret i uppdrag att utvärdera arbetsmiljöstrategin (A2019/00794). Statskontoret överlämnade rapporten Utvärdering av En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 (2020:4) till regeringen i januari 2020. Statskontoret bedömde att strategin, och de uppdrag som har lämnats i samband med den, överlag har gett goda förutsättningar för att uppnå strategins mål och det övergripande målet för arbetsmiljöpolitiken. Statskontoret bedömde emellertid att det finns utrymme att bedriva det strategiska arbetsmiljöarbetet ännu mer effektivt. Bland annat ansåg Statskontoret att regeringen bör avgränsa och precisera strategins prioriterade områden samt formulera mer konkreta och tidsatta mål för strategin. Statskontoret bedömde också att strategin behöver följas upp mer systematiskt och att regeringen inför näst-

kommande strategiperiod bör överväga att styra berörda myndigheter mer tillitsbaserat. Det handlar bland annat om att ge myndigheterna större inflytande över hur åtgärderna i strategin utformas. På så sätt kan myndigheternas erfarenheter och kompetens bättre tas tillvara.

Regeringen har beaktat slutsatserna från Statskontorets utvärdering i arbetet i framtagandet av denna strategi. Bland annat innehåller denna strategi tydligare avgränsade områden och fyra konkretiserade delmål. I arbetet med att ta fram prioriterade områden i strategin har flertalet dialoger hållits med representanter från arbetsmarknadens parter, Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Till skillnad från den tidigare strategin får myndigheterna på arbetsmiljöområdet i uppdrag att ta fram åtgärdsplaner och ett större inflytande över utformningen av åtgärder för att genomföra strategins innehåll. Strategin och myndigheternas åtgärdsplaner kommer att följas upp genom regeringens arbetsmiljöforum, årliga återrapporteringar från myndigheterna och i resultatredovisningen i budgetpropositionen. (Se även kapitel 7 Genomförande och kapitel 8 Uppföljning.)

1.2 En europeisk strategisk ram för arbetsmiljö 2021–2027

En av principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter är att arbetstagare i Europeiska unionen har rätt till ett gott skydd för hälsa och säkerhet i arbetet liksom till en arbetsmiljö som passar för deras yrkesverksamhet och gör att de kan arbeta längre. Europeiska kommissionen har som en del av sitt arbetsprogram för 2021, Ett livskraftigt EU i en känslig omvärld, aviserat att den avser att lägga fram en ny europeisk strategisk ram på arbetsmiljöområdet under 2021. Den strategiska ramen syftar till att tillhandahålla en politisk ram för att förbättra arbetsmiljön på både nationell nivå och EU-nivå. Som tidigare europeiska strategier på arbetsmiljöområdet syftar även den kommande strategin till att uppmäna medlemsstaterna att anta och uppdatera sina nationella arbetsmiljöstrategier. Den nya europeiska strategin kommer bland annat att fokusera på frågor om det föränderliga arbetslivet och erfarenheter till följd av covid-19-pandemin.

1.3 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Sverige har åtagit sig förpliktelser på arbetsmiljöområdet genom att ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner. ILO har antagit mer än 40 konventioner och rekommendationer på området. Två viktiga konventioner är ILO:s konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö som lägger grunden för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö, som bland annat kräver en sammanhängande nationell arbetsmiljöpolitik samt åtgärder för att främja arbetsmiljö och förbättra arbetsförhållandena.

Vid den internationella arbetskonferensen i Genève 2019 antogs ILO:s hundraårsdeklaration för framtidens arbetsliv. Hundraårsdeklarationen

bidrar till att höja statusen för arbetsmiljöfrågorna, bland annat genom en tillhörande resolution. I resolutionen framgår det att ILO:s styrelse bör ta ställning till konkreta förslag om hur säkra och sunda arbetsvillkor kan inkluderas i ILO:s ramverk av grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Genom att erkänna en god arbetsmiljö som en del av de grundläggande principerna och rättigheterna kan arbetsmiljöperspektivet i arbetslivet stärkas, se även skrivelsen ILO:s hundraårskonvention för framtidens arbetsliv (skr. 2019/20:202).

2 Vision och mål

2.1 Arbetslivet ska ge trygghet, utveckling och god hälsa

Regeringens vision är ett arbetsliv som erbjuder var och en som arbetar trygghet, utveckling och god hälsa. En god arbetsmiljö ger utrymme för människor med olika bakgrund och förmågor i arbetslivet. Alla i Sverige ska ha ett tryggt jobb där ingen blir utnyttjad eller utsliten. En god arbetsmiljö är en förutsättning för hög produktivitet i svensk ekonomi, som utmärks av ett högt arbetskraftsdeltagande och en hög sysselsättningsgrad. En god arbetsmiljö utvecklar verksamheter och företag. Arbetsmiljölagstiftningen ska bidra till en god och säker arbetsmiljö och ska betona det förebyggande arbetet. För ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är det avgörande att det finns en god samverkan mellan staten, arbetsgivare och arbetstagare.

2.2 Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män

Regeringens arbetsmiljöstrategi syftar till att tydliggöra och stärka arbetet med att uppnå det av riksdagen beslutade målet för arbetslivspolitikerna som är att Sverige ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män (prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3, bet. 2011/12:AU2, rskr. 2011/12:88). Regeringen har utifrån detta mål satt ett mål om en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, som motverkar att människor utestängs från arbetslivet, som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och som bidrar till att utveckla individer och verksamheter (prop. 2020/21:1 utg.omr. 14 avsnitt 5.1). I denna strategi bryts målet för arbetsmiljö ned i fyra delmål. Delmålen syftar till att tydliggöra politikens inriktning på de områden som regeringen bedömer har stor betydelse för att uppnå arbetsmiljömålet och i slutändan det övergripande målet för arbetslivspolitikerna. Delmålen i arbetsmiljöstrategin är följande:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Skr. 2020/21:92
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande.
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet.
- En arbetsmarknad utan brott och fusk – en bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel.

3 Ett hållbart arbetsliv

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 och trygghet. En god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor går hand i hand. Arbetslivet har förändrats snabbt och fortsätter att göra det. För att skapa ett hållbart arbetsliv behöver kunskap och regelverk följa med i dessa förändringar. Därför kommer regeringen fortsätta att satsa på forskning och kunskap. En god arbetsmiljö är också avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen. Arbetsituationen och arbetsmiljön för de anställda inom välfärden är en fortsatt viktig fråga för regeringen.

3.1 Alla ska kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv

Vi lever allt längre, är friskare och mer utbildade. Att fler studerar längre gör också att inträdet på arbetsmarknaden sker senare. Däremot har inte utträdet från arbetsmarknaden senarelagts i takt med att livslängden har ökat. Den arbetande delen av befolkningen behöver förlänga sitt arbetsliv för att säkra kompetensförsörjningen, för att pensionerna inte ska bli för låga och för att bidra till att finansiera välfärden. Regeringen anser att det är nödvändigt att vidta ytterligare långsiktiga insatser för att uppnå ett hållbart arbetsliv för alla. Arbetsmiljöfrågorna behöver prioriteras så att alla ska orka, kunna och vilja arbeta ett helt arbetsliv.

Ett hållbart arbetsliv är en fråga om jämlikhet. Å ena sidan har arbetslivet på många sätt blivit bättre och fler är friskare högre upp i åldrarna. Å andra sidan finns de som har slitsamma och enformiga arbeten och som upplever stora brister i arbetsmiljön redan många år innan pensionen. Ett längre arbetsliv kan inte åstadkommas enbart genom åtgärder under den senare delen av arbetslivet. Hur arbetslivet har sett ut i sin helhet påverkar när människor går i pension. All exponering i arbetsmiljön, såväl positiv som negativ, från första arbetsdagen har betydelse för arbetsförmågan, orken och viljan att arbeta senare i livet. Många, särskilt i arbetaryrken, har en arbetsmiljö som har försämrats under de senaste årtiondena. Personer med högre utbildning stannar längre i arbetslivet än personer med låg utbildning. Kvinnor har högre sjukfrånvaro, arbetar mer deltid och lämnar arbetslivet tidigare än män.

Forskning om arbetsmiljöförhållandena för olika grupper på arbetsmarknaden behöver öka. Forskning visar att det finns skillnader när det gäller exponering för bristfälliga arbetsmiljöförhållanden mellan utrikes födda och inrikes födda anställda på den svenska arbetsmarknaden. Tidigare studier visar att hbtqi-personer, jämfört med andra anställda, oftare utsätts för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning på jobbet. I regeringens handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter pekas arbetslivet ut som ett nytt fokusområde. Regeringen anser att även arbetslivet är ett område som är av särskild betydelse för arbetet med att främja hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (A2021/00140). Myndigheten för arbetsmiljökunskap arbetar på uppdrag av regeringen med att inhämta och sammanställa kunskap om hbtqi-personers arbetsmiljö, med ett särskilt fokus på transpersoner (A2020/01002). Regeringen ser positivt på att det arbetet fortsätter under de kommande åren. Det är viktigt att myndigheten beaktar ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i sitt arbete liksom fördjupa kunskapen om skillnader i arbetsförhållanden mellan inrikes och utrikes födda anställda.

En central del för att skapa ett längre och hållbart arbetsliv är att bättre ta till vara äldres kompetens och erfarenhet. Arbetslivet behöver bli mer åldersoberoende och äldres kunskaper och erfarenheter behöver tas till vara på ett bättre sätt i arbetslivet. Allt fler kan och vill arbeta längre, men många möter olika hinder i arbetslivet i till exempel olika regelsystem och avtal. Dessa frågor måste också beaktas för att skapa ett längre och hållbart arbetsliv. Den delegation för senior arbetskraft som tillsattes som en del av pensionsöverenskommelsen 2017 har överlämnat sitt betänkande Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre (SOU 2020:69). Delegationen kom bland annat fram till att kraven i arbetslivet har förändrats, att livslångt lärande blir allt viktigare och att det finns en betydande arbetskraftspotential bland seniorer. Arbetsgivares attityder till och nyttjande av senior arbetskraft behöver förbättras. Bland annat behöver chefer bedriva ett åldersmedvetet ledarskap. Åldersdiskriminering bör motverkas med breda åtgärder, och en god arbetsmiljö genom hela livet är grundläggande.

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsförhållanden anpassas till människors olika förutsättningar. Det är en fråga om att alla ska kunna delta på lika villkor i arbetslivet. För att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor som andra behöver arbetsmiljön vara öppen, inkluderande och tillgänglig. Det kan innebära behov av icke-diskriminerande åtgärder, stödjande teknik eller andra hjälpmedel, individuella stödinsatser och tillgänglighetsanpassningar. Funktionsförmågan varierar ofta under arbetslivet. En tillgänglig arbetsmiljö kan bidra till att möjliggöra ett längre arbetsliv för fler, men också till att personer med funktionsnedsättning kan vara delaktiga på arbetsmarknaden. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att skapa tillgängliga arbetsmiljöer. Företagshälsovården har även en viktig roll vid rehabilitering och arbetsanpassning vid återgång i arbetet efter sjukskrivning.

Globalisering och den snabba tekniska utvecklingen leder till omfattande strukturella förändringar i ekonomin och på arbetsmarknaden. En ökad digitalisering, robotisering och användning av artificiell intelligens driver på förändringarna i snabb takt. Vissa arbeten försvinner och ersätts av nya som ofta innebär bättre fysisk arbetsmiljö. Ny teknik och nya sätt att organisera arbete minskar många traditionella fysiska arbetsmiljörisker som tunga lyft och kemisk exponering. Samtidigt innebär förändringarna nya risker i arbetslivet.

Förändringarna i arbetslivet påverkar hur vi arbetar, var vi arbetar och när vi arbetar. Digitala arbetsverktyg möjliggör att arbeta på annan plats än den fysiska arbetsplatsen. Arbete på distans har ökat stort under den pandemi som orsakades av coronaviruset. Den tekniska utvecklingen gör det också möjligt att förmedla tjänster på nya sätt genom digitala verktyg, såsom plattformar, vilket kan påverka hur arbetet organiseras.

Det ska råda förutsägbara och trygga förhållanden även i ett arbetsliv i förändring. Alla som arbetar i Sverige ska ha en god och säker arbetsmiljö. I situationer då tjänster förmedlas genom nya digitala verktyg bör det inte finnas några oklarheter i arbetsmiljöansvaret. På samma sätt bör det inte finnas några oklarheter vad gäller ansvarsfördelningen mellan olika aktörer när arbetsgivaren inte råder över arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas för att möta nya förutsättningar och Arbetsmiljöverket behöver rätt förutsättningar för att utföra sitt tillsynsuppdrag. Den aktör som i praktiken har störst möjlighet att påverka arbetsmiljöförutsättningarna för den som utför arbetet bör vara den som har ansvar för arbetsmiljön. Den aktören kan till exempel ha rådighet över platsen där arbetet utförs eller på annat sätt ha rådighet över avgörande moment som kan påverka arbetsmiljön. Ansvarsförhållandena bör tydliggöras och förutsättningarna för ett sådant rådighetsansvar ses över.

Det finns ett behov av ökad förståelse för hur ett arbetsliv i förändring påverkar arbetsmiljön och organiseringen av arbete. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap är centrala aktörer i detta sammanhang, liksom arbetsmarknadens parter.

3.3 God arbetsmiljö och möjlighet till kompetensutveckling är avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen

Förhållandena på arbetsmarknaden påverkas också av de strukturella förändringar som gör att både arbetsgivarnas och arbetstagarnas förutsättningar och behov förändras. Arbetsgivare behöver förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara den ökade konkurrensen. Inte minst gäller detta för mindre företag. Arbetstagarna å sin sida behöver ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden, där en viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom förstärkt anställningsbarhet.

Det har ständigt uppstått nya yrken men den nuvarande teknikutvecklingen gör att omställningen sker snabbt. En del av de svenska

jobben och vissa arbetsuppgifter kan under de kommande åren antas komma att ersättas av digitala lösningar. Uppskatningarna varierar stort, men de jobb som enligt de flesta bedömare kommer att ersättas är främst rutinarbeten inom detaljhandeln och administration, men det finns också exempel på arbeten inom journalistik, transporter, service, redovisning och ekonomi som redan har ersatts eller förväntas bli ersatta. Även om vissa arbetsuppgifter eller jobb kommer att automatiseras kan det också antas att den kunskapsintensiva delen av arbetslivet kommer att öka i samma eller större utsträckning som de arbetsuppgifter som kommer att försvinna. Därför blir livslångt lärande, kompetensutveckling och möjlighet till byte av yrke eller arbetsuppgifter allt viktigare frågor.

Enligt Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2019 har ungefär 60 procent av de sysselsatta fått utbildning på betald arbetstid under de senaste 12 månaderna. Andelen som har fått betald utbildning ökar med stigande inkomst. Arbetsgivarnas förmåga att identifiera, ta till vara och utveckla individernas kompetens är av stor betydelse för kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden. Kompetensutvecklingen är ett gemensamt intresse för både arbetsgivare och arbetstagar, liksom viktigt för en väl fungerande arbetsmarknad. Arbetsmarknadens parter spelar en viktig roll i detta arbete eftersom de genom avtal anpassar villkoren och förutsättningar för kompetensutveckling och omställning i olika branscher. Vidare spelar de möjligheter som finns inom utbildningsväsendet en viktig roll.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv har förhandlat fram en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Den 4 december 2020 begärde parterna gemensamt att regeringen ska modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen (A2020/02524). Regeringen har påbörjat arbetet med att genomföra parternas principöverenskommelse som bland annat innebär förbättrade möjligheter till kompetensutveckling och omställning under hela arbetslivet för alla oavsett anställningsform (A2021/00045). Det ska bland annat införas ett nytt och parallellt offentligt studiestöd (U2021/00138). Regeringen har utöver det tagit flera initiativ för att möjliggöra omställning och vidareutbildning. Bland annat avser regeringen att återkomma med ett förslag om höjda åldersgränser för rätt till studiemedel och studiestartsstöd samt ändrade återbetalningsregler.

En god arbetsmiljö är avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen i olika sektorer, inom såväl offentlig sektor som det privata näringslivet. Arbetsmiljön behöver därför bli bättre. Regeringen har tillsatt en välfärdskommission som bland annat arbetar för en hållbar kompetensförsörjning och god arbetsmiljö inom välfärden (Fi2019/04300). Långsiktiga prognoser har visat på att det kommer att råda kompetensbrist inom välfärden även framöver. För att attrahera och behålla kompetens inom bland annat vård och omsorg krävs trygga anställningar, en god arbetsmiljö och möjlighet till utveckling i arbetet. Under 2020 presenterade regeringen satsningen Äldreomsorgslyftet som föreslås fortsätta till 2023 och som syftar till att stärka kompetensen inom äldreomsorgen genom att ge såväl ny som befintlig personal möjlighet att genomgå utbildning på betald arbetstid. Arbetsituationen och arbetsmiljön för de anställda inom välfärden är en viktig fråga för regeringen. 2019 tillsatte regeringen en nationell samordnare som ska

främja en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre (dir. 2019:77). Samordnaren ska stödja kommunerna genom att bland annat stimulera förändringsarbete för en attraktivare arbetsmiljö, stärka ledarskapet samt föreslå välfärdstekniska lösningar som kan avlasta personalen.

Över en längre tidsperiod har andelen tillfälligt anställda legat på en hög nivå. Tidsbegränsade anställningar och deltidsarbete kan förvisso vara ett sätt att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för bland annat ungdomar och utrikes födda men innebär samtidigt osäkerhet för den enskilda individen. Många brister i arbetsmiljön handlar i grunden om försämrade arbetsvillkor. Personer med osäkra anställningar saknar ofta den trygghet som krävs för att våga påtala arbetsmiljöbrister och tar mindre gärna förtroendeuppdrag som till exempel skyddsombud. I Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning för 2019 angav tidsbegränsat anställda i betydligt högre utsträckning än tillsvidareanställda att de har arbetat trots sjukdom för att de inte hade råd att vara sjuka eller inte ville bli sedda som lata. Under pandemin har dessa frågor aktualiserats och vilka konsekvenser det kan få. Arbetet för en förbättrad arbetsmiljö går hand i hand med arbetstagares arbetsvillkor och trygghet i stort. Regeringen har påbörjat arbetet med att genomföra parternas principöverenskommelse som bland annat innehåller ändringar i reglering av anställning till lägre sysselsättningsgrad, bestämmelser om visstidsanställning samt heltid som norm (A2021/00044).

3.4 Forskning och analys för ett hållbart arbetsliv ska prioriteras även fortsättningsvis

Kunskap om hur en bra arbetsmiljö skapas och vad som främjar ett mer hållbart arbetsliv kräver både forskning av hög kvalitet och att forskningsresultaten sprids till och används på arbetsplatserna. Fler satsningar på utvärdering, forskning och statistik på arbetsmiljöområdet behövs. Ökad kunskap om och förståelse för de ofta komplexa sambanden mellan arbetsmiljö och hälsa är nödvändiga för att uppnå ett hållbart arbetsliv. Kunskapssammanställningar och analyser bidrar till en ökad förståelse av problemen och därmed till att relevanta åtgärder kan genomföras.

Arbetslivsforskning omfattas av många olika områden och discipliner. 2017 gav regeringen Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) i uppdrag att inrätta och driva ett nationellt forskningsprogram om arbetslivsforskning (S2017/03055). Forskningsprogrammet är tioårigt och har tre prioriterade områden: att skapa ett hållbart och inkluderande arbetsliv, att främja goda arbetsförhållanden och att åstadkomma ett hälsofrämjande arbetsliv. I regeringens forsknings- och innovationspolitiska proposition Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige (prop. 2020/21:60) tillförs programmet ytterligare medel för att fortsatt prioritera såväl de forskningssatsningar som regeringen pekade ut vid programmets inrättade liksom nya utmaningar på området. Utöver programmet för arbetslivsforskning finns det flera andra satsningar i propositionen som bedöms bidra till arbetet för en god arbetsmiljö, till

exempel inrättandet av ett nationellt forskningsprogram om psykisk hälsa, en satsning på forskning om prevention och folkhälsa samt en äldreforsknings-satsning där frågor om kunskap inom äldreomsorgen är en prioriterad fråga.

4 Ett hälsosamt arbetsliv

Arbetslivet ska bidra till utveckling och välbefinnande. Var och en som arbetar ska ha möjlighet till god hälsa. Att skapa friska arbetsplatser är en viktig del för att främja 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 exempel på friskfaktorer i arbetet. Om arbetsmiljön inte bara är bra utan även hälsofrämjande och bidrar till produktivitet gynnar det såväl enskilda individer, företagare och verksamheter som samhället i stort. En långsiktigt god arbetsmiljö skapas genom välfungerande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Företagshälsovården och dess roll i arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas och stärkas. Det är angeläget att företagshälsovården används i större utsträckning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Frågor om arbete på distans eller hemifrån är fortsatt aktuella. Mobbning i arbetslivet behöver motverkas. Ingen ska behöva arbeta i en miljö där kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, förekommer.

4.1 Att skapa friska arbetsplatser kan bidra till såväl hälsa som lönsamhet

Sysselsättning och ekonomisk trygghet spelar en stor roll för en god, jämlik och jämställd hälsa. Arbete är för de flesta människor den viktigaste källan till försörjning och har också stor betydelse för individens möjlighet till delaktighet och inflytande i samhället. Det finns en nära koppling mellan arbete och individens hälsa och välmående.

Det traditionella arbetsmiljöarbetet har i stor utsträckning fokuserat på risker och problem. Men arbetsmiljöarbetet ska inte bara skydda arbetstagare från skador och sjukdomar utan ska också vara ett hälsofrämjande arbete. Arbetsmiljön ska bidra till att skapa en god hälsa och stärka hälsan i samhället. Ett större hälsofrämjande arbete skulle kunna öka individens motivation och glädje i arbetet vilket i sin tur skulle kunna ge ökad konkurrenskraft och lönsamhet för företag och verksamheter. Arbetslivspolitikerna bör därför främja ett hälsosamt arbetsliv som uppmuntrar och gör det möjligt för så många som möjligt att träda in, utvecklas och kvarstå i arbetslivet.

Regeringen har gett Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att sammanställa och redovisa friskfaktorer i arbetslivet (A2018/01350). Exempel på sådana faktorer är att

medarbetare känner trygghet, stöd och utvecklingsmöjligheter i sitt arbete, men också möjlighet till ansvar, handlingsutrymme och medbestämmande. Ett gott ledarskap, att kommunikationen är god och att arbetsplatsen genomsyras av gemensamma värderingar är några andra exempel på friskfaktorer. Även utformning av arbetsredskap och arbetsplatser kan främja friskhet.

Det finns kunskapsluckor om arbetsmiljöns positiva effekter och vad som skapar friska arbetsplatser. Forskning på området handlar främst om faktorer som ökar risk för ohälsa. Vidare saknas det också kunskap om arbetsmiljöns betydelse för produktion, tillväxt och innovation. Arbetsmiljöarbetet behöver både kunna handla om att begränsa riskerna och om att utveckla de positiva faktorerna i arbetet. Regeringen anser att arbetsmiljöaspekter som är gynnsamma ur hälsosynpunkt behöver komma mer i fokus. Arbetet med friska arbetsplatser behöver prioriteras. Företagshälsovården kan bidra i arbetet med att skapa friska arbetsplatser. Det förutsätter en företagshälsovård med god kompetensförsörjning, hög kvalitet och ett ändamålsenligt regelverk. Arbetsgivaren behöver säkerställa tillgången till företagshälsovård eller annan experthjälp.

Narkotika på arbetsplatsen påverkar också arbetslivet och medför risker i arbetsmiljön, orsakar arbetsplatsolyckor, påverkar medarbetarnas psykiska och fysiska hälsa och kan orsaka situationer med hot och våld. Regeringen avser att besluta om en förnyad ANDTS-strategi (alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel). Det finns därför anledning att uppmärksamma arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöarbete och arbetsanpassning vid missbruk och beroende.

4.2 Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden till en god arbetsmiljö

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att arbetet med arbetsmiljön ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten. Ett gott arbetsmiljöarbete handlar både om att begränsa riskerna och att utveckla de positiva faktorerna. Det handlar om att undersöka, åtgärda och följa upp verksamheten för att förebygga olycksfall och ohälsa, men också för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetet omfattar alla aspekter av arbetsmiljön. Alla arbetsgivare ska arbeta med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Alla som arbetar har rätt till en god arbetsmiljö, oavsett arbetsplatsens storlek och formen för arbetet. Arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) gäller också för studerande. Elever har från årskurs sju rätt att utse elevskyddsombud som får vara med i arbetsmiljöarbetet på skolan och studenter kan utse studerandeskyddsombud. Studenter och elever behöver få förutsättningar för en god och trygg studietid. Det är därför viktigt att elevers och studenters arbetsmiljöer beaktas och systematiskt arbetas med, såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Studenthälsovården har också en viktig roll att främja studenternas fysiska och psykiska hälsa.

Företagen har en betydande roll på den svenska arbetsmarknaden. En klar majoritet av landets arbetstagare arbetar i en verksamhet inom den privata sektorn. Antalet egenföretagare har ökat, liksom andelen

arbetstagare som är anställda i små företag. Samtliga arbetsgivare behöver ta sitt arbetsmiljöansvar. Arbetsmiljöskyddet är en rättighet och ska vara detsamma oavsett var man arbetar. Arbetsgivare på mindre arbetsplatser har vanligtvis inte samma resurser till arbetsmiljöarbetet som en arbetsgivare på en större arbetsplats. Det kan leda till att det är svårare för mindre arbetsgivare att få en överblick över regelverk och krav som arbetsmiljölagstiftningen ställer. Regeringen anser att det måste finnas förutsättningar för alla arbetsgivare att göra rätt oavsett arbetsplatsens storlek. Minskad administration och regelbörda är viktigt för konkurrenskraft, tillväxt och sysselsättning i svenska företag. Arbetet med att förenkla för företag är därmed angeläget. Regler ska därför utformas på ett tydligt och enkelt sätt. Arbetsmiljöverket har i uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där de små och medelstora företagens behov särskilt ska beaktas. Myndigheten för arbetsmiljökunskap spelar också en viktig roll i att sprida kunskap om arbetsmiljö till arbetsplatserna, liksom parternas gemensamma kunskapsorganisationer.

4.3 För ett välfungerande arbetsmiljöarbete är det avgörande med fungerande samverkan

En fungerande samverkan har stor betydelse för hur arbetsmiljöarbetet fungerar på en arbetsplats. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Skyddsombuden spelar en central roll i arbetsmiljöarbetet och det är angeläget att skyddsombuden får den utbildning som krävs för att kunna genomföra sitt uppdrag. Allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt skyddsombud. Rörligheten på arbetsmarknaden och en stor ökning av företag med få anställda är två orsaker. När det inte finns en lokal skyddsorganisation är de regionala skyddsombudens viktiga. Det är angeläget att påpeka att de regionala skyddsombudens verksamhet är ett stöd till både anställda och arbetsgivare i arbetet för en bättre arbetsmiljö, i synnerhet för småföretag som oftast har sämre förutsättningar att utveckla ett lokalt arbetsmiljöarbete. När kunskap saknas i den egna organisationen är de regionala skyddsombuden, liksom företagshälsovården, en viktig resurs. Riksdagen har riktat ett tillkännagivande till regeringen att tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet (bet. 2019/20:AU13, punkt 2, rskr. 2019/20:305). Regeringen avser att återkomma i denna fråga.

För ett välfungerande arbetsmiljöarbete är det avgörande med en god dialog på alla nivåer. Regeringen och myndigheterna arbetar tillsammans med arbetsmarknadens parter för att skapa ramarna för en god arbetsmiljö. Det är arbetsgivarna, arbetstagarna och deras representanter som tillsammans utformar och bedriver det dagliga arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna. Kunskaper om det lokala arbetsmiljöarbetet är avgörande för hur arbetsmiljökraven i praktiken kan genomföras. Arbetsmarknadens parter har samlad kompetens, branschkunskap och företräder de som ska tillämpa och använda lagstiftningen. För att ett gott

arbetsmiljöarbete ska kunna bedrivas, och för att regelverket ska utformas tydligt, enkelt och förståeligt, anser regeringen att samverkan mellan arbetsmiljömyndigheterna och arbetsmarknadens parter behöver prioriteras och utvecklas. Regeringen har tydliggjort i Arbetsmiljöverkets och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps instruktioner hur de ska arbeta tillsammans med arbetsmarknadens parter.

4.4 Utvecklingen går mot ett mer flexibelt arbetsliv

I vissa delar av arbetslivet suddas gränserna ut för när och var arbete kan utföras. Det ska råda förutsättningar för en god arbetsmiljö även i ett flexibelt arbetsliv. Under pandemin har frågor om distansarbete och arbete hemifrån aktualiserats för vissa grupper av arbetstagare. Frågor om när och var vi arbetar kommer sannolikt att fortsätta påverka arbetslivet framöver.

Arbete hemifrån och på distans skapar både möjligheter och utmaningar i arbetslivet. Digitalisering och arbete på distans är inte nya fenomen. Under en längre tid har nya sätt att organisera arbetet gjort att fler arbeten kan utföras utan tidsmässiga, rumsliga eller organisatoriska gränser. De förändringar som pågår i delar av arbetslivet påverkar både arbetslivets struktur och innehåll, liksom arbetstagares förutsättningar och villkor. För många skapar flexibiliteten i var och när arbete utförs bättre förutsättningar att kombinera arbetsliv och privatliv. Samtidigt riskerar privatliv och arbetsliv att flyta ihop när rum och platser som tidigare var reserverade för privatliv nu också används för arbete. Var och när arbete utförs påverkar också andra områden. Till exempel kan frågor om gestaltning av bostäder få ytterligare betydelse utifrån att ännu fler nu har hemmet som en arbetsplats.

De anställdas möjligheter att arbeta självständigt och ta ett yrkesmässigt ansvar kan ha stor betydelse för arbetstillfredsställelsen. Ett flexibelt arbetsliv kan därför ha relevans för hur nöjd arbetstagaren är med arbetet. Självständighet och ansvar ger även förutsättningar för att anställda ska kunna delta aktivt i arbetsmiljöarbetet. En del upplever dock att ett mer digitalt arbete drar upp arbetstempot och leder till ökad stress. Vidare kan arbete hemifrån leda till färre sociala kontakter och mer isolering. När allt fler arbetar hemifrån och från tillfälliga kontorslösningar ökar också risken för olika typer av belastningsbesvär. Frågor om belastningsbesvär är därför viktig att beakta i arbetsmiljöarbetet till följd av pandemin. En annan viktig fråga är hur skyddsombuden ska ha möjlighet att utföra sina uppdrag på distans.

Ett mer flexibelt arbetsliv innebär utmaningar även för chefer när det gäller att leda och fördela arbete som utförs på en mängd olika platser. Arbetsgivarens möjligheter och förutsättningar att se, hantera och åtgärda problem i arbetsmiljön kan också vara begränsade. Arbetsgivaren är ansvarig för arbetstagarnas arbetsmiljö. Det gäller även när arbetstagare arbetar hemifrån eller på distans. Samtidigt råder inte arbetsgivaren över arbetsplatsen när den är i någons privata hem. Med fler som arbetar hemifrån finns det därför ett behov av att analysera hur det påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö. Det är viktigt att det råder förutsättningar för en god arbetsmiljö även vid distansarbete och arbete hemifrån. Även om

arbetsgivaren inte råder över arbetsplatsen ska ansvarsfördelningen mellan olika aktörer vara tydlig.

Regeringen anser att frågor kopplade till det digitala och flexibla arbetslivet är fortsatt aktuella för det kommande arbetsmiljöarbetet. När fler arbetar hemifrån behöver arbetsmiljön belysas ur perspektivet att arbetsplatsen är rörlig liksom vilka konsekvenser en dålig utformning av arbetsplatser får för enskilda individer, både utifrån fysiska och psykosociala aspekter. Regeringen har beslutat att ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att kartlägga och analysera förutsättningar som finns för arbete hemifrån under pandemin, samt kartlägga och analysera hur arbete hemifrån påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö (A2020/02549). Vidare vägledning behövs om hur arbetsgivaren kan leva upp till arbetsmiljöansvaret även i en arbetsmiljö i hemmet, samt hur digitala verktyg påverkar arbetsmiljön.

4.5 Det blir allt viktigare att belysa hur den kognitiva arbetsmiljön påverkar oss

Arbetslivet och sättet att arbeta på har förändrats de senaste decennierna. Dagens arbetsliv ställer allt större krav på kognitiva förmågor. Vi arbetar alltmer med information. Inte bara i tjänstemannayrken, utan även inom till exempel industri, hantverk och sjukvård. Många arbetsmoment har blivit mer komplicerade och det behövs mer tid för att lösa krävande uppgifter. Vissa arbeten som tidigare har varit fysiskt krävande har blivit mer kognitivt krävande och den digitala arbetsmiljön har utvecklats. Frågor om den kognitiva arbetsmiljön och digital arbetsmiljö behöver belysas i arbetsmiljöarbetet. Regeringen är angelägen om att arbetsmiljömyndigheterna arbetar med dessa frågor framöver.

Kognitiva belastningar kan finnas både fysiskt på arbetsplatsen och i själva arbetsuppgiften. Det kan exempelvis handla om yttre störningar såsom buller och småprat eller att snabbt växla mellan olika typer av arbetsuppgifter. Att kastas mellan olika krävande arbetsuppgifter eller att snabbt behöva sätta sig in i problem och prioritera mellan uppgifter ställer krav på koncentration och problemlösningsförmåga.

Människan är bra på att lösa komplexa problem men arbetsminnets kapacitet är begränsad och koncentrationen försvåras av avbrott och oväsen. Den kognitiva arbetsmiljön, det vill säga hur hjärnan påverkas under arbetsdagen, spelar en allt större roll i arbetslivet. Det ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Frågan blir särskilt viktig när arbetstagare har eller drabbas av kognitiva problem, till exempel i form av minnesproblem eller uppmärksamhetssvårigheter. Det faktum att många någon gång i livet drabbas av kognitiva problem, övergående eller permanenta, ger inte minst frågan aktualitet. När yrkesverksamma personer har eller drabbas av kognitiva funktionsnedsättningar ställs ofta krav på arbetsplatsens utformning, arbetets innehåll och arbetstid. Åtgärder som gynnar personer med kognitiva funktionsnedsättningar kan som regel också underlätta arbetet för andra anställda.

I takt med att tekniken utvecklas ställs det även nya krav på arbetstagares förmåga att förstå och använda den nya tekniken. Känslan av att teknik

introduceras och förändras i ett snabbare tempo än vad arbetstagare klarar av kan leda till teknikstress och utgör en arbetsmiljörisk. Frågan om teknikstress har aktualiserats med anledning av att fler arbetar hemifrån och på distans. Produktivitetsvinster från ny teknologi kan också dra upp arbetstempot och leda till ökad arbetsbelastning för arbetstagare. Samtidigt medför ny teknik att yrken och arbetsuppgifter utvecklas och att mer rutinartade uppgifter kan utföras med avancerat tekniskt stöd. På så vis frigörs arbetstid som kan ägnas mer avancerade och utvecklande uppgifter. Teknikutvecklingen behöver komma såväl företag som medarbetare till gagn och framtidens arbetsmiljöarbete behöver anpassas till nya förutsättningar och utmaningar.

4.6 Kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning får inte accepteras på en arbetsplats

Alla arbetsgivare ska ha ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering inom en verksamhet och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier och sexuella trakasserier i arbetslivet är allvarliga problem. Berättelserna från metoo-uppropet synliggjorde att diskriminering och sexuella trakasserier förekommer i många branscher och i alla delar av samhället. I Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2019 uppgav närmare en av fyra unga kvinnor att de hade varit utsatta för sexuella trakasserier i arbetet. I samband med metoo-uppropen blev det också tydligt att det saknas kunskap om de regelverk och krav som ställs på arbetsgivare att förebygga och motverka sexuella trakasserier. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen har genomfört särskilda kunskaphöjande insatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier. Det är avgörande att det finns ett förebyggande arbetsmiljöarbete och att arbetsgivare känner till vad de har för ansvar och arbetar aktivt för att motverka sådan behandling.

Kränkande särbehandling och trakasserier får inte accepteras på en arbetsplats. Regeringen har därför tillsatt en utredning som ser över behovet av åtgärder för att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (dir. 2018:99). Utredaren ska även bedöma om det finns behov av skydd för arbetstagare vid diskriminering, trakasserier och hot av personer som inte är anställda på arbetsplatsen, såsom kunder, patienter, passagerare eller brukare (dir. 2020:102). Regeringen har också tillsatt en utredning som ska föreslå hur ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier ska genomföras i svensk rätt (dir. 2020:98). Sverige var pådrivande för att konventionen skulle röstas igenom på ILO:s arbetskonferens 2019. Syftet med konventionen är att motverka våld och trakasserier samt könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet. Konventionen inkluderar även våld i hemmet och dess påverkan i arbetslivet.

En annan fråga är hur diskriminering påverkar olika gruppers villkor i arbetslivet. Inom ramen för arbetet med den nationella planen mot rasism,

liknande former av fientlighet och hatbrott konstaterar regeringen att det krävs mer kunskap om hur rasism och diskriminering påverkar olika gruppers livsvillkor inom ett brett spektrum av områden (Ku2016/02629). Regeringen har bland annat därför gett länsstyrelserna i uppdrag att öka kunskap och medvetenhet bland aktörer på arbetsmarknaden om rasism (A2020/01514).

Regeringen anser att det också är viktigt att lyfta frågan om mobbning i arbetslivet och att det motverkas. På arbetsplatser där det förekommer mobbning är det inte bara den mobbade som drabbas. Även andra anställda på arbetsplatsen mår ofta dåligt och har en högre sjukfrånvaro. Med ökad användning av digitala medier i arbetslivet har digitala kränkningar och nätmobbning blivit vanligare. Ingen ska behöva arbeta i en arbetsmiljö där kränkande särbehandling och trakasserier förekommer, varken digitalt eller på den fysiska arbetsplatsen. Regeringen ser ett behov av att frågan om mobbning i arbetslivet uppmärksammas och att åtgärder vidtas för att motverka förekomsten av mobbning på arbetsplatser.

5 Ett tryggt arbetsliv

Ingen ska riskera liv eller hälsa på grund av jobbet. Alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är avgörande för att förebygga ohälsa och olycksfall, som i värsta fall leder till död. Kunskap om arbetsmiljö är viktigt för att minska arbetsrelaterade olyckor och ohälsa. En god säkerhetskultur innebär att alla på arbetsplatsen är medvetna om de risker som finns och har både kunskap och vilja att minska dem. Inget annat än en nollvision kan gälla för dödsfall till följd av arbete. Regeringen utvidgar sin nollvision mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Den nya nollvisionen innefattar också annan arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer eller suicid. Farliga ämnen på arbetsplatserna behöver begränsas och hanteras på rätt sätt. Frågor om hot och våld i arbetslivet behöver tas på allvar. Likaså behöver utvecklingen med ökad stress i arbetslivet brytas. Regeringen kommer därför att prioritera frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö under de kommande åren. Arbetsmiljöreglerna behöver också ses över ur ett jämställdhetsperspektiv. En fråga som behöver beaktas är om det behövs sanktionsavgifter på fler områden än idag.

5.1 Regeringen utvidgar sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska dö till följd av arbete

Att bekämpa dödsolyckor i arbetet är en viktig prioritering för regeringen. Det dör ungefär en person varje vecka till följd av en olycka i sitt arbete i Sverige. Arbetet mot dödsolyckor i arbetslivet ska fortsätta med berörda myndigheter, representanter för arbetsmarknadens parter och andra

organisationer i de branscher som är värst drabbade av dödsolyckor. Statsrådets gemensamma arbete mot dödsolyckor i arbetslivet som inleddes under föregående strategiperiod ska fortsätta utvecklas. Samtidigt är det viktigt att inte begränsa ansträngningarna endast till specifika branscher utan också fokusera på de förebyggande insatserna mot typen av olyckshändelser som vanligast leder till död. Ett återkommande mönster för de händelser som leder till dödsolyckor är att det har skett en eller flera avvikelser från hur man vanligen agerar och att säkerhetsåtgärder samtidigt har saknats eller varit bristfälliga. Med kunskap och ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan de allra flesta av dödsolyckorna förebyggas. Samverkan med skyddsombud är viktigt för att minska risken för allvarliga olyckor. Att arbeta med attityder och värderingar är minst lika viktigt för att minska dödsolyckor i arbetet.

Ingen ska behöva dö på sitt arbete, men ingen ska heller behöva dö av sitt arbete. Regeringen utvidgar därför sin nollvision mot dödsolyckor till att ingen ska behöva dö till följd av sitt arbete. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av till exempel längre sjukdom, cancer och suicid. Att vidga nollvisionen är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Varje år dör tusentals människor i Sverige i förtid på grund av arbetsrelaterade sjukdomar. Den arbetsrelaterade dödligheten beror både på gårdagens och dagens arbetsmiljöer. Många arbetsrelaterade dödsfall beror på att personer är utsatta för låga eller måttliga risker under en mycket lång tid, medan antalet personer som är utsatta för de allra högsta riskerna är ganska få. Ofta sker dödsfallen en längre tid efter att arbetstagaren varit på den farliga arbetsplatsen. Många av dagens arbetsrelaterade dödsfall är effekten av framför allt tidigare asbestanvändning.

Forskare bedömer att dödsfall orsakade av arbetsrelaterad stress väntas skörda långt fler liv i framtiden. Arbetsrelaterad stress är ett stort arbetsmiljöproblem. Det är något som regeringen tar på största allvar. Utvecklingen med ökad stress i arbetslivet måste brytas. Forskningen visar att det går att minska den arbetsrelaterade dödligheten genom förebyggande åtgärder på arbetsplatsen och tillämpning av ny kunskap. Regeringen anser att kunskapen om den stressrelaterade ohälsan därför behöver öka. Inte minst kunskap om kostnader för den stressrelaterade sjukfrånvaron och kunskap om annan frånvaro på grund av arbetsrelaterad psykisk ohälsa och effektiva åtgärder för återgång i arbete.

Arbetsrelaterade suicid ingår i regeringens breddade nollvision om att ingen ska dö till följd av arbete. Det behövs mer kunskap om arbetsrelaterade suicid i Sverige. Psykisk ohälsa är en stor folkhälsoutmaning och en prioriterad fråga av regeringen. Regeringen avser att ta fram en strategi för psykisk hälsa och suicidprevention. Regeringen har därför bett ett tjugotal berörda myndigheter att inkomma med underlag inför en kommande strategi på området (S2020/06171). Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap är med i det arbetet.

5.2 En god arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga

Idag finns de flesta arbetande kvinnorna i Sverige inom offentlig sektor, där omsorg om människor står i fokus. Dessa välfärdsyrken är överrepresenterade i sjukskrivningar på grund av stressrelaterad ohälsa. Vård- och omsorgssektorn utmärker sig när det gäller ohälsa som en följd av organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön, exempelvis obalans mellan krav och resurser i arbetet, hög arbetsbelastning och små möjligheter att påverka arbetets utförande. Det kan också handla om dåliga förutsättningar och resurser för chefer inom äldreomsorgen med många anställda per chef och hög personalomsättning. Arbetsmiljöverkets inspektionsinsats 2017–2019 inom äldreomsorgen visar att nära nio av tio av de inspekterade arbetsplatserna har arbetsmiljöbrister, främst när det gäller det grundläggande systematiska arbetsmiljöarbetet.

För att få till en långsiktig förändring och bryta ohälsan liksom arbetsmiljöproblemen som finns inom vård- och omsorgssektorn har Arbetsmiljöverket förändrat sitt sätt att inspektera dessa verksamheter. Det är fullmäktige och nämnd som är den yttersta arbetsgivarrepresentanten för kommuner och regioner och styrelser för privata välfärdsföretag. Numera genomför Arbetsmiljöverket sina inspektioner på dessa arbetsplatser genom att de först träffar ledningen och därefter inspekterar arbetsplatser. Regeringen anser att det är viktigt att Arbetsmiljöverket fortsätter att utöva och utveckla tillsynen av arbetsmiljön inom välfärden.

Kostnader för ohälsa och utebliven produktion är höga, både för individ och för samhälle. Ohälsa ökar hos både kvinnor och män, även om kvinnor är sjukskrivna i betydligt högre utsträckning än män. Ökningen är framför allt relaterad till stress och brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer. Andra förklaringar till kvinnors ohälsa är att kvinnor tar större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete. Kunskapen om den stressrelaterade ohälsan i relation till det obetalda hem- och omsorgsarbetet behöver därmed också öka. Jämställdhetsmyndigheten har därför fått i uppdrag att kartlägga forskning om samband mellan obetalt arbete, familjeliv och sjukfrånvaro. Myndigheten ska också genomföra en förstudie om ojämställdhet i arbetslivet och kvinnors psykiska hälsa (A2020/02204).

Regeringen anser att de värderingar och normer som ligger bakom ojämställdheten när det gäller arbetsvillkor och arbetsmiljö behöver ifrågasättas och ändras. Arbetsmiljöverket har exempelvis visat att könsnormer och en machokultur på arbetsplatser påverkar attityder till säkerhet och risker i arbetsmiljön. En god arbetsmiljö är viktig för att kvinnor och män ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet. Arbetsmiljöverket har sedan flera år tillbaka ett särskilt uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Att ta fram regler och genomföra inspektioner som synliggör kvinnors och mäns olika förutsättningar i arbetsmiljön är avgörande för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Sverige (prop. 2008/09:1, bet. 2008/09:AU1, rskr. 2008/09:115) och målet för arbetslivspolitikerna om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män (prop. 2011/12:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3, bet. 2011/12:AU2, rskr. 2011/12:88). Regeringen är angelägen om att arbetet fortsätter och prioriteras.

5.3 Arbetsmiljöreglerna bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv

Skr. 2020/21:92

Under åren 2011–2016 hade Arbetsmiljöverket ett regeringsuppdrag om kvinnors arbetsmiljö. En slutsats av uppdraget är att arbetsmiljön för kvinnor överlag är sämre än vad den är för män (Arbetsmiljöverkets rapport 2017:6). Bristen på jämställdhet i arbetsmiljön beror bland annat på att resurserna inom de kvinnodominerade yrkena är små i förhållande till arbetsbelastningen och att det förebyggande arbetsmiljöarbetet i många fall är svagt. Det finns också skillnader i hur man ser på krav på kunskap och utbildning. En truckförare behöver utbildning innan det utfärdas ett tillstånd för att köra trucken, medan hemtjänstpersonal förväntas kunna förflytta och stödja brukare utan intyg eller krav på ergonomiutbildning.

Arbetslivet ser inte likadant ut som det gjorde när arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Då stod industrin för en större del av den svenska sysselsättningen. Fler hade manuella arbeten, tillsvidareanställningar och en större del av arbetskraften var män. Det innebär att arbetsmiljölagen har ett större skydd mot olyckor än mot sjukdomar och är mer inriktad på arbetsmiljön i industrin än i till exempel tjänste- och välfärdssektorn. Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning inom olika branscher och olika yrken, vilket innebär olika villkor och arbetsmiljörisker. De olika riskbilderna för kvinnor och män förklaras till stor del av att kvinnor och män arbetar i olika yrken. Men det finns också andra faktorer som gör att kvinnor och män inte har samma skydd i arbetsmiljön. Forskning visar att ett förhållningssätt till arbetsmiljö där kön inte beaktas ofta bara synliggör den genomsnittliga manliga arbetaren medan de arbetsvillkor som gäller för kvinnor och män som faller utanför normen osynliggörs. Till exempel skiljer sig den belastning kvinnor och män utsätts för på grund av att verktyg, skyddsutrustning och arbetsstationer är utformade och anpassade för män.

Arbetsmiljöreglerna bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv. Även om arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter har uppdaterats under åren anser regeringen att det finns anledning att se över hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan förbättras för att bland annat komma åt de arbetsmiljörisker som finns i kvinnodominerade sektorer. En fråga som behöver beaktas är om det behövs sanktionsavgifter på fler områden än idag.

Forskningen om arbetsmiljön är också mindre utvecklad i de sektorer där flest kvinnor arbetar. Vid prövning av rätten till ersättning från arbetsskadeförsäkringen finns behov av kunskap om arbetsmiljöns betydelse för uppkomst av sjukdom. Det är fortsatt angeläget med forskning om riskfaktorer som är särskilt förekommande i kvinnodominerade arbetsmiljöer, samt vilka faktorer i arbetsmiljön som orsakar de sjukdomar som kvinnor typiskt sett söker livränta för. Regeringen anser också att det finns ett behov av att se över arbetsskadeförsäkringen, inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv.

5.4 Frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö ska prioriteras de närmaste åren

En del av sjukfrånvaron är relaterad till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. De behöver hanteras på organisatorisk nivå och inte på individnivå. Hela organisationen, på alla nivåer, ska se till att kraven i arbetet balanseras med rätt sorts resurser. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) är ett steg i riktning mot att synliggöra och åtgärda problem i dessa delar av arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets samverkan med Försäkringskassan är också viktig för att förebygga ohälsa och effektivt arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering.

Myndigheterna på arbetsmiljöområdet behöver prioritera frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö under de kommande åren. Frågorna behöver också belysas ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetsmiljöproblem som relaterar till organisatoriska och sociala faktorer på arbetsplatsen behöver hanteras med samma allvarsamhet som de fysiska riskerna på arbetsplatsen. Det har gått mer än fem år sedan Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft. Föreskrifterna ställer bland annat krav på hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling förebyggs och hanteras. Alltför mycket arbete eller för hög arbetstakt och kränkande särbehandling är exempel på problem i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna är viktiga för att bryta utvecklingen mot ökad arbetsrelaterad ohälsa på grund av dessa faktorer. De behöver följas upp, och resultatet av föreskrifterna ska utvärderas inom de närmaste åren för att kunna utveckla arbetet liksom för att se om föreskrifterna fått den effekt som har avsetts.

5.5 Hot och våld i arbetslivet behöver tas på allvar

Ingen ska behöva utsättas för hot eller våld, varken i hemmet eller på jobbet. Under metoo-uppropen blev det tydligt att arbete återstår för att få slut på hot, våld och även sexuella trakasserier i arbetslivet. Det gäller när anställda utsätts av kollegor eller en chef, men även av personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Enligt Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2019 hade omkring en av tio män och närmare två av tio kvinnor varit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet minst en gång under det senaste året. Andelen män respektive kvinnor som varit utsatta för våld har legat på samma nivå under hela perioden 2011–2019. Regeringen har tillsatt en utredning som bland annat ska bedöma om det finns behov av skydd för arbetstagare som diskrimineras, trakasseras eller hotas av personer som inte är anställda på arbetsplatsen, såsom kunder, patienter, passagerare eller brukare (dir. 2020:102).

Oron för att bli utsatt för hot och våld på arbetet innebär en psykisk belastning som också påverkar arbetsmiljön negativt. Det ökade arbetet hemifrån under pandemin har också inneburit en ökad risk för våld, liksom för hedersrelaterat våld och förtryck. Den arbetstagare som är utsatt kan också få svårare att söka stöd.

Förekomsten av hot och våld i arbetslivet har visat sig vara större inom vissa branscher på arbetsmarknaden. Hot och våld är vanligt förekommande i exempelvis skola, hälso- och sjukvård samt omsorg. Andra yrken och branscher som visat sig vara särskilt utsatta är till exempel yrken som bevakar lag och säkerhet i samhället samt anställda inom detaljhandeln. Under senare år har det kommit rapporter om att allt fler myndighetsanställda blir utsatta för hot och våld i sitt arbete.

Regeringen anser att det är helt oacceptabelt att de som har till uppgift att hjälpa och skydda andra i samhället utsätts för våld och hot. Det är inte enbart ett arbetsmiljöproblem utan i förlängningen även ett angrepp på det demokratiska samhället. Regeringen har vidtagit flera åtgärder som innebär ett generellt sett skärpt straffrättsligt skydd mot våld, hot och trakasserier. Regeringen har också stärkt skyddet särskilt för offentliganställda. En konvention och tillhörande rekommendationen om avskaffande av våld och trakasserier har antagits av ILO och en särskild utredare har fått i uppdrag att föreslå hur den ska genomföras i svensk rätt (dir. 2020:98).

5.6 Friska arbetsplatser hanterar farliga ämnen på ett säkert sätt

Varje år orsakar avgaser, damm och kemikalier på jobbet olyckor, sjukdomar och i värsta fall dödsfall. Även om utveckling av ny teknik och arbetsätt reducerat många kemiska risker i arbetslivet så är kemikalier ett fortsatt allvarligt arbetsmiljöproblem. Farliga kemikalier och kemiska arbetsmiljörisker förekommer på nästan alla arbetsplatser. Många gånger vet vi inte vilka ämnen vi utsätts för. Kunskapen om vilka nanomaterial som används i arbetslivet, och hur risker kopplade till dem ska hanteras, är fortsatt låg. Information på svenska om nanomaterial bör finnas tillgänglig. Kemiska ämnen på huden är ett annat exempel på problem som arbetstagare utsätts för.

Farliga ämnen kan orsaka alltifrån mindre irritationer till livshotande tillstånd som cancer. För att minska risken att arbetstagare drabbas av cancer har det skett flera revideringar av EU-direktiven som begränsar farliga ämnen på arbetsplatserna. Sverige har höga skyddsnivåer och det är viktigt att den lägsta nivån höjs inom EU. Det bidrar till ett högre skydd för arbetstagare och en rättvisare konkurrens mellan företag som verkar inom EU. Medlemsstaternas rätt att ha en högre skyddsnivå än de gränsvärden som beslutas på EU-nivå ska värnas och respekteras. Arbetet med att utveckla skyddet för arbetstagare fortsätter även framöver. Regeringen ser positivt på att gränsvärden för farliga ämnen uppdateras i enlighet med den vetenskapliga utvecklingen på området. Sverige ska fortsatt ha höga skyddsnivåer mot farliga ämnen på arbetsplatserna. Det nationella arbetet med att begränsa kemiska risker i arbetslivet måste fortsätta samtidigt som arbetet pågår på EU-nivå.

5.7 Arbetsmiljökunskap behöver stärkas både inför och under arbetslivet

Kunskap och attityder är avgörande för att förebygga ohälsa. Det är otillräckligt att endast några få experter har goda arbetsmiljökunskaper när arbetsmiljöarbetet ska integreras i arbetsplatsernas dagliga verksamhet. Kunskapen behövs hos många fler. Alla chefer, arbetsledare, skyddsombud och arbetstagare behöver goda kunskaper om hur arbetsmiljöarbetet ska utföras då alla har en roll i arbetsmiljöarbetet. Det är av vikt att skyddsombud får utbildning för att kunna genomföra sitt uppdrag på bästa sätt. För många arbetsplatser behövs ett kunskapsstöd i arbetsmiljöarbetet av en extern resurs. Företagshälsovården har en viktig roll att fylla i dessa avseenden, liksom parternas kunskapsorganisationer.

Att vara ny på en arbetsplats innebär ofta en betydligt större risk för att råka ut för olycksfall på jobbet, både för unga och äldre. Anmälda arbetsolyckor bland unga har ökat kraftigt de senaste åren. Flest anmälningar görs av unga män i åldern 16–24 år. En bristande introduktion och okunskap om arbetsmiljöns betydelse kan vara några förklaringar till fler olyckor bland unga. I framtiden förutspås fler byta arbeten vilket också kan bidra till en ökad risk för arbetsolyckor.

I arbeten där det finns stora risker är det extra viktigt att känna till riskerna i arbetsmiljön och hur man förebygger dessa. Arbetsmiljöverket har till exempel tagit fram lektionsmaterial för gymnasiala utbildningar inom byggverksamhet, gröna näringarna och transportsektorn som lärare kan använda för att öka elevernas medvetenhet om arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljöfrågor är inte bara viktiga i praktiska yrkesutbildningar, där de ingår i yrkeskurserna, utan berör alla. Kunskaper om arbetsmiljö förmedlas också genom undervisning i samhällskunskap både inom grundskolan och gymnasieskolan och motsvarande skolformer. För att bland annat bidra till att minska antal arbetsolyckor och annan ohälsa i arbetslivet är undervisningen om arbetsmiljö viktig i skolan. Kunskaper, medvetenhet och attityder hos ledning och andra befattningshavare i en verksamhet är viktiga för att arbetsmiljön ska få en ökad betydelse.

Goda och säkra arbetssätt som redan finns behöver läras ut genom fortbildning på olika arbetsplatser. Kunskap om arbetsmiljö och de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare och arbetstagare har behövs för att skapa en god grund för en god och säker arbetsmiljö. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har startat ett pilotprojekt i syfte att undersöka arbetsmiljömedvetenhet och behovet av och möjliga vägar för att utveckla arbetsmiljökunskap i såväl grund- som gymnasieskolan. Regeringen är mån om att arbetet med arbetsmiljökunskap utvecklas.

6 En arbetsmarknad utan fusk och brott

En bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel. Det ska vara ordning och reda på arbetsmarknaden. Det ska aldrig löna sig att begå brott eller skaffa sig fördelar genom att försumma de anställdas rätt till en trygg arbetsmiljö. Arbetslivskriminalitet hör inte hemma på den svenska

arbetsmarknaden. Regeringen fortsätter därför att prioritera arbetet mot arbetslivskriminalitet, bland annat genom varaktig samverkan inom ramen för det myndighetsgemensamma arbetet mot fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet samt ett utökat genomförande av kontroller och förebyggande arbete. Samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter behöver utvecklas.

6.1 En bristfällig arbetsmiljö ska aldrig vara ett konkurrensmedel

Arbetsmarknadens parter har en viktig roll i arbetet med att skapa en sund konkurrens på arbetsmarknaden. Regeringen värnar den svenska modellen som bygger på att arbetsmarknadens parter kommer överens om anställningsvillkoren på arbetsmarknaden. De allra flesta arbetsgivare tar sitt ansvar för arbetsmiljön och arbetar i samverkan med arbetstagar och skyddsombud för att skapa en god arbetsmiljö. Men det förekommer att företag bryter mot lagar och regler för att få fördelar gentemot sina konkurrenter. Det kan till exempel handla om att arbetstagar inte har tillgång till skyddsutrustning eller att produkter och maskiner används på osäkra sätt som är skadliga för arbetstagaras hälsa.

En bristfällig arbetsmiljö får aldrig vara ett konkurrensmedel. Det ska inte löna sig att försumma arbetstagaras rätt till en god arbetsmiljö. Människohandel eller människoexploatering ska inte förekomma. Företag som medvetet bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar skapar osund konkurrens i arbetslivet. Seriösa företag som följer reglerna ska inte kunna konkurreras ut av företag som bryter mot lagar och regler. Det finns flera branscher där det är mer vanligt förekommande med osund konkurrens, däribland bygg-, transport-, städ- och restaurangbranschen. Arbetsmiljöverket ska planera sin tillsyn med utgångspunkt i bland annat analyser av arbetsmiljörisk och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Tillsyn av arbetsmiljö är avgörande för att upprätthålla skyddet för arbetstagar och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden.

För att motverka osund konkurrens har regeringen tagit flera initiativ. Bland annat har regeringen fört in ett entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen och ett skärpt beställaransvar vid köp av transporter. Sanktionsavgifter har också höjts för transportföretagen när en förare kört avsevärt längre än tillåtet eller tagit en avsevärt kortare vila än föreskrivet. Vidare har regeringen också varit aktiv i förhandlingarna av EU:s så kallade mobilitetspaket, där nya regler tagits fram för att skapa en transportbransch med sunda arbetsvillkor. Regeringen har också utökat kravet på personalliggare till fler branscher så att det nu också omfattar restaurang-, fordonsservice-, livsmedels- och tobaksgrossist-, skönhetsvårds-, tvätter- och byggverksamhet.

6.2 Arbetet mot arbetslivskriminalitet ska utvecklas genom fler kontroller och förebyggande arbete

Arbetsmiljöverket gör bedömningen att antalet företag som systematiskt bryter mot arbetsmiljöregelverket för att få konkurrensfördelar ökar. Även kopplingarna till annan kriminell verksamhet ökar i omfattning. Regeringen ser med stort allvar på detta. Arbetet behöver därför vara en del av regeringens samlade arbete mot kriminalitet. Om samhället kan göra det svårare för kriminella att infiltrera företag eller driva företag i brottslig verksamhet bidrar detta till att bekämpa organiserad brottslighet.

Området arbetslivskriminalitet omfattar till exempel överträdelse av arbetsmiljöregelverket, men också överträdelse av skattelagstiftningen och viss välfärdsbrottslighet. Arbetslivskriminalitet kan också handla om penningtvätt och bedrägerier, arbete utan arbetstillstånd, människoexploatering och människohandel. Arbetstagare riskerar ofta osäkra arbetsvillkor, låga löner, allvarliga kränkningar av sina rättigheter och minskat skydd enligt arbetsrätts- och socialskyddslagstiftningen.

Regeringen bedömer att en välfungerande samverkan mellan relevanta myndigheter är av stor vikt för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt och ändamålsenligt. Likaså behöver samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter utvecklas. Fusk och brottslighet i arbetslivet ger konsekvenser som kräver åtgärder på flera politikområden. Den problematik som myndigheterna möter blir allt mer komplex och för att möta den krävs nya arbetssätt. Regeringen har därför tidigare uppdragit åt Arbetsmiljöverket att tillsammans med Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket utveckla ändamålsenliga och effektiva metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet. Regeringens satsningar för att stärka myndigheternas arbete med metodutveckling för gemensamma kontroller har bidragit till att öka samverkan och myndigheternas gemensamma arbete på området. Även det myndighetsgemensamma arbetet mot organiserad brottslighet som har funnits sedan 2009 är viktigt för att motverka organiserad brottslighets möjligheter att bedriva arbetslivskriminalitet. Totalt 21 myndigheter deltar i den samverkan.

Det myndighetsgemensamma arbetet har ökat möjligheten att stoppa aktörer som bryter mot arbetsmiljöregelverket och andra regler. Regeringen är angelägen om att detta viktiga arbete fortsätter och intensifieras. Regeringen har därför gett ovan nämnda myndigheter i uppdrag att utifrån sina respektive uppgifter fortsatt samverka kring utveckling av metoder och genomförandet av myndighetsgemensamma kontroller, med särskilt fokus på att skapa förutsättningar för varaktig samverkan (A2021/00085). Myndigheternas kontrollverksamhet bidrar på ett effektivt sätt till ökad regelbundenhet och sunda konkurrensvillkor. Därför behöver antalet kontroller öka. Möjligheterna att följa kontrollverksamheten och dess resultat över tid behöver förbättras. Utöver kontrollverksamhet är förebyggande arbete av stor betydelse för att motverka arbetslivskriminalitet. Allmänhetens kunskap och attityder har

betydelse för förekomsten av arbetslivskriminalitet, av den anledningen ska förebyggande informationsinsatser genomföras. Skr. 2020/21:92

Regeringen anser att det är viktigt att myndigheterna kan utbyta den information som krävs för en effektiv och ändamålsenlig kontrollverksamhet. En ökad informationsdelning måste alltid vägas mot den personliga integriteten. Regeringen kommer att se över de behov av förändringar av regelverket om offentlighet och sekretess som kan krävas för att möjliggöra en förbättrad myndighetssamverkan.

Ett gott samarbete mellan Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten är viktigt för att effektivt kunna utreda allvarliga arbetsmiljöbrott. Regeringen har också tillsatt en utredning som ska se över regelverket om preskription av brott och straff, vilket också omfattar arbetsmiljöbrott (dir. 2020:91). I utredarens uppdrag ingår bland annat att se över preskriptionstiderna och de olika straff som styr preskriptionstidernas längd samt att ta ställning till vilka brott som inte bör preskriberas.

7 Genomförande

7.1 Åtgärdsplaner och myndigheternas roll

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har en särskild roll som myndigheter inom arbetsmiljöområdet. Av den anledningen har regeringen beslutat att ge dessa myndigheter i uppdrag att ta fram åtgärdsplaner för att genomföra strategin inom sina respektive områden. Arbetsmiljöstrategin anger regeringens långsiktiga politiska inriktning och prioriteringar på området under 2021–2025. Åtgärdsplanerna ska utgå från strategins fyra prioriterade områden och tydliggöra vilka åtgärder som ska genomföras för att nå strategins uppsatta mål. Åtgärden ska vara tidsatta och innehålla en plan för uppföljning.

7.2 Regeringens arbetsmiljöforum

För att upprätthålla och fördjupa trepartsarbetet avser regeringen att fortsätta ha ett löpande forum för dialog med representanter för arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter. Forumet ska kallas regeringens arbetsmiljöforum. Syftet med forumet är att tillsammans med arbetsmarknadens parter och myndigheter diskutera pågående och planerade åtgärder inom strategins område, samt de åtgärdsplaner som Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska ta fram.

8 Uppföljning

Utvecklingen inom arbetslivsområdet, där arbetsmiljö ingår, presenteras i regeringens resultatredovisning till riksdagen i den årliga budgetpropositionen. Uppföljning av strategin kommer att ske i budgetpropositionen. I budgetpropositionen presenteras även regeringens politiska inriktning för det kommande året. Arbetsmiljöstrategin ska ses som regeringens långsiktiga politiska inriktning för området.

8.1 Uppföljning av åtgärdsplaner

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap kommer årligen att redovisa resultaten av sitt arbete med arbetsmiljöstrategin och de åtgärdsplaner de ska ta fram. En första skriftlig redovisning av uppdraget ska lämnas senast den 31 augusti 2021. Därefter ska Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap årligen återkomma med en skriftlig lägesbeskrivning av pågående arbete, presentera resultat av vidtagna åtgärder och vid behov uppdatera åtgärdsplanerna senast den 1 mars varje år. Uppdraget ska slutredovisas den 1 mars 2026. Vid slutredovisningen ska myndigheterna lämna en helhetsbedömning av hur myndigheternas arbete har bidragit till att uppnå de i strategin uppsatta målen och förslag på fortsatt arbete.

Åtgärdsplanerna kommer att diskuteras i det arbetsmiljöforum som regeringens ska inrätta.

8.2 Utvärdering

En utvärdering av arbetsmiljöstrategin ska ha påbörjats under 2024.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 11 februari 2021

Närvarande: statsminister Löfven, ordförande, och statsråden Bolund, Johansson, Baylan, Hallengren, Hultqvist, Andersson, Damberg, Ygeman, Linde, Ekström, Eneroth, Dahlgren, Nilsson, Ernkrans, Lindhagen, Lind, Hallberg, Nordmark, Micko, Stenevi, Olsson Fridh

Föredragande: statsrådet Nordmark

Regeringen beslutar skrivelse En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025