

Regeringskansliet
a.remissvar@regeringskansliet.se
a.arm@regeringskansliet.se

OFRs yttrande över SOU 2025:73, En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv, DNR A2025/00628

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) välkomnar utredningen *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv* (SOU 2025:73). Utredningen kartlägger i väsentliga offentlig sektorsspecifika problem vad gäller balans mellan krav och resurser. I förslagen till mål, delmål och målbilder (kap 5) saknas skarpa förslag till målbilder om en minskning av den stora obalansen mellan krav och resurser som särskilt präglar offentlig sektor.

I förslagen till åtgärder på arbetsmiljöområdet (kap 4.3) visar utredningen tydligt hur arbetsmiljöfrågan måste integreras i fler politikområden och göras till en angelägenhet för fler. Den samordning som utredningen förslår kan bidra till att öka medvetenheten om konsekvenser för arbetsmiljön, hos många som fattar beslut som påverkar förutsättningarna för god arbetsmiljö i offentlig sektor. OFR menar att samordningsfunktionen är en nödvändighet för att förslagen i övrigt ska kunna realiseras.

Generellt kan sägas att utredningen visar stor förståelse för hur goda arbetsmiljöer utformas inom ramen för ett systematiskt arbetsmiljöarbete, skyddsombudens bidrag och parternas verksamhet. Med kunskap från utredningen och med den föreslagna samordnaren hoppas OFR se mindre dubbelarbete, mer kompletterande insatser och större respekt mellan regeringskansli, myndigheter och parterna.

Det är också mycket välkommet att utredningen lyfter blicken och fokuserar hela arbetslivspolitik. Många av de faktorer som gynnar och missgynnar arbetsmiljöer ligger utanför räckvidden av klassiskt arbetsmiljöarbete.

Strategin sätter upp mål och målbilder och fokuserar därmed på "vad" snarare än "hur". Ett operationellt arbete måste alltså vidta. I offentlig sektor innebär detta att hitta sätt att hantera problem som kommer med underbalansering, höga krav, vidlyftiga löften till medborgarna. Det räcker inte med åtgärder som, att ökad kunskap om arbetsmiljö, inspektioner eller fromma förhoppningar att digitalisering bidrar till effektivisering. På alla nivåer måste politisk arbetsgivarpolitik omprövas. OFR uttrycker en stor förhoppning om att regeringen inte bara antar den föreslagna strategin utan också de utmaningar som kommer med den.

Med detta välkomnar OFR förslagen i utredningen i stort, med några önskemål om justeringar och förtydliganden.

Arbetsmiljön i kommuner och regioner formas av speciallagstiftningar som styr många av verksamheterna. OFR menar att myndigheter med stort inflytande över kommunal och regional verksamhet bör ha en myndighetsdialog som omfattar frågor om hur styrning och finansiering påverkar de kommunala huvudmännens förutsättningar att organisera verksamhet med rimliga arbetsmiljömässiga förutsättningar.

OFR menar att det i sammanhanget också blir uppenbart att finansdepartementet ska fogas till listan över berörda departement i kap 6.2.2.

4.3.3 En nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas

OFR menar att förslaget om en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö är en nödvändig åtgärd för att förslaget om ny strategi ska kunna förverkliga. Den breda dialog som utgör den bärande delen är behövlig. OFR menar att samordningsfunktionen skulle kunna utformas något mer offensivt än utredningen beskrivit den i punkterna i förslaget. Det som i text formuleras som att samordnaren ska "driva på" bör också finnas med i målskrivningarna. Detta är särskilt viktigt när det kommer till att synliggöra arbetsmiljökonsekvenser av beslut som fattas i olika delar av Regeringskansliet, i syfte att forma politiska beslut som skapar gynnsamma arbetsmiljöer.

5.5 Strategins vision och övergripande mål

OFR menar att uppdateringen av delmålen är bra och välkomnar särskilt flexibiliteten och framåtblicken som kommer med det nya delmålet 4. Upplägget med målbilder är också positivt i det att utmaningarna blir synliga. Några av delmålen har dock för få och för svaga målbilder.

Utredningen konstaterar (4.2.2) att frågor om systematiskt arbetsmiljöarbete är relevanta inom många av arbetsmiljöstrategins delmål och prioriterade områden, och har därför valt att inte lyfta dem som egna prioriterade områden i strategin. OFR menar att detta bör lyftas fram i den övergripande strategin. Utredningen lyfter riskdagens syfte med arbetslivspolitik: att Sverige ska ha goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män, och de mål som regeringen satt därefter. OFR menar att det är lämpligt att komplettera med ett processmål som går ut på att *Processerna för att kvalitetssäkra svenska arbetsmiljöer, inklusive systematiskt arbetsmiljöarbete, leder till förbättringar på de områden som strategin pekar ut*. Genom att sätta upp ett sådant mål får samordningsfunktionen bättre styrning (4.3.3) och den föreslagna uppföljningen (4.3.4) kan bättre utvärdera strategins effekter.

5.6 Delmål 1: Ett hållbart arbetsliv

De målbilder som återges i kapitlet är rimliga, men inte tillräckligt heltäckande. Som utredningen själv konstaterar, bland annan i kap 2.2.4, och 4.1.3, drabbar sjukskrivning på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa yrken inom offentlig sektor i oproportionerlig utsträckning, och konstaterar samtidigt att detta beror på brister i arbetsmiljön. Detta bottnar i faktorer som har grund i politiska beslut både på

sammanhanget kan det vara värt att påtala att parterna på statlig sektor hitintills inte tagit motsvarande ansvar, och att regeringen i sitt strategiska arbete bör se till att vara en arbetsgivarpart som lever upp till de goda beskrivningarna i utredningen.

Det strategiska perspektiv som utredningen lyfter fram är kanske det mest centrala i utredningen. Det är en tät sammanfattning av grunderna. OFR vill också framhålla hur viktigt det är med ett öppet, välkomnande förhållningssätt till skyddsombuden, och deras förmåga att ge perspektiv och ett fokus på arbetsmiljö, som en resultatorienterad ledning ibland saknar.

5.8 Delmål 3: Ett tryggt arbetsliv

OFR tillstyrker målet och målbilderna. Fokuset på olyckor med och utan dödlig utgång är bra, och OFR delar analysen att hög arbetsbelastning och kognitivt krävande miljöer är viktiga delförklaringar.

Utredningen låter frågan om hot, våld och trakasserier vara komplex, och låter samtidigt arbetsmiljöfrågan vara central. I många av offentlig sektors verksamheter är bristfälliga arbetsmiljöer som präglas av ensamarbete, för kort tid för kontakter och så små resurser att verksamheten inte kan leva upp ens till rimliga förväntningar ökar risken för hot och våld. Åt andra hållet är förekomst och risk för hot och våld en arbetsmiljöfaktor i sig. Området är efter balans mellan krav och resurser det område som offentlig sektors anställda ser som mest angeläget.

Det är också rätt att utredningen pekar ut offentlig upphandling som en viktig faktor i arbetet med arbetslivskriminalitet.

Svenskt arbetslivs förmåga att välkomna alla in i en arbetsgemenskap är väsentligt främst för alla som idag ställs utanför, för alla innanför som genom ett arbetsliv präglad av mångfald kan få berika sina liv, och för samhället som inte har råd att exkludera någon.

5.9 Delmål 4: Ett innovativt arbetsliv

OFR välkomnar delmålet. Valet att göra en framtidsytande del i strategin med en möjlighet för regeringen att hålla span på utvecklingen är klokt. De målbilder som tagits fram är relevanta, och OFR välkomnar särskilt inbjudan till dialog i nya frågor.

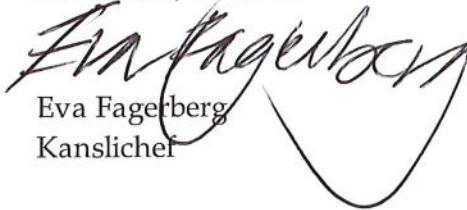
OFR menar klimatets påverkan på arbetsmiljöer är en långt vidare fråga än "grön omställning". Till exempel utgör värmesäkring av äldreboenden inte direkt en del av den gröna omställningen, men en typ av fråga som strategin bör se när den spanar framåt. Beredskapsfrågorna som lyfts tidigare, bland annat i samband med samordnarens uppdrag, bör synas även i strategin.

Målbilderna om AI, kognitiv arbetsmiljö och digitala system är väl avvägda och dialog, öppenhet och transparens är väl valda ledord. Upphandlingsprocesser kan ofta vara förföriska och utlova stora effektiviseringar, medan effekten ofta blir merarbete. I

Beslut

Detta svar är utarbetat av Erik Hallsenius, arbetsmiljöexpert, i nära samarbete med på underlag från och i samarbete med OFR-förbunden.

Stockholm, 25-10-27



Eva Fagerberg
Kanslichef