

Arbetsmarknadsdepartementet

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

### Bakgrund

Svenska ILO-kommittén har genom remiss den 30 juni 2025 (A2025/00628) av Arbetsmarknadsdepartementet ombetts att yttra sig över betänkandet *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv* (SOU 2025:73).

Utredningen har haft i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för åren 2026–2030. Syftet med uppdraget har varit att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik, med fokus på att möta de utmaningar och möjligheter som ett förändrat arbetsliv medför.

En utgångspunkt har varit den nuvarande arbetsmiljöstrategin En god arbetsmiljö för framtiden och dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, att hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk. Ett uppdrag för utredningen har varit att analysera genomslaget för den arbetsmiljöstrategin, med särskilt fokus på de fyra delmålen, och bedöma om dessa delmål är ändamålsenligt utformade. Med utgångspunkt i denna analys och bedömning har utredningen haft i uppdrag att lämna förslag till dels en ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030, inklusive vilka delmål som bör gälla, dels fortsatta åtgärder för perioden 2026–2030 som på ett långsiktigt och hållbart sätt kan bidra till att strategins delmål får genomslag i arbetslivet.

### Utredningens förslag

Förslaget till ny arbetsmiljöstrategi bygger enligt betänkandet i hög grad vidare på regeringens strategi för 2021–2025 genom att utgå från i grunden samma vision och målsättningar. Utredningen föreslår att den ny strategin ska omfatta fyra delmål och därutöver föreslås vissa åtgärder.

## Delmål

### *Delmål 1: Ett hållbart arbetsliv (avsnitt 5.6)*

Ett hållbart arbetsliv innebär att alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Målbild för ett hållbart arbetsliv 2030 är följande.

1. Fler arbetar högre upp i åldrarna tack vare bättre arbetsmiljö, goda förutsättningar i början av arbetslivet samt möjligheter till arbetsanpassning och omställning.
2. Äldre arbetstagares kompetens och erfarenhet tas i större utsträckning tillvara på arbetsplatsen.
3. Kompetensförsörjningen förbättras genom att arbetsmiljön beaktas i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.
4. Elevers och studerandes arbetsmiljö i skola och utbildningen uppmärksammas och inkluderas i större utsträckning i det systematiska arbetsmiljöarbetet inom skola och högre utbildning.
5. Kunskapen om arbetsmiljöfrågornas betydelse för individer, företag och samhälle ökar i samhälls- och arbetsliv, samt på arbetsplatser och i befolkningen.

### *Delmål 2: Ett hälsosamt arbetsliv (avsnitt 5.7)*

Ett hälsosamt arbetsliv handlar om att arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande. Målbild för ett hälsosamt arbetsliv år 2030 är följande.

1. Kunskapen ökar bland arbetsgivare och arbetstagare om vad som skapar hälsosamma arbetsplatser och arbetsmiljöns betydelse för produktion, tillväxt och innovation.
2. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas gemensamma arbete med att skapa arbetsplatser som bidrar till hälsa, utveckling och välbefinnande stärks.
3. Antalet personer som dör till följd av sitt arbete minskar.
4. Organisatorisk och social arbetsmiljö förbättras. Den psykiska ohälsan och de stressrelaterade problemen i arbetslivet minskar.
5. Arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning förbättras genom ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare och genom inkludering, anpassningar och arbete för ökad tillgänglighet.
6. Sjukfrånvaron minskar genom ett mer strategiskt arbete för hälsofrämjande arbetsplatser samt arbete med rehabilitering och arbetsanpassning.

### *Delmål 3: Ett tryggt arbetsliv (avsnitt 5.8)*

I ett tryggt arbetsliv ska ingen riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av jobbet. Målbild för ett tryggt arbetsliv 2030 är följande.

1. Arbetslivskriminaliteten minskar vilket leder till minskad utsatthet för enskilda, samt en sundare konkurrens på arbetsmarknaden.
2. Inga dödsolyckor förekommer i arbetslivet.
3. Arbetsplatsolyckor minskar till följd av ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete och förstärkt säkerhetsarbete.
4. Våld, hot och trakasserier i arbetslivet minskar till följd av förebyggande insatser som skapar ökad medvetenhet och trygghet

i arbetsmiljön.

5. Otillåten och otillbörlig påverkan på anställda inom offentlig verksamhet minskar.

6. Kunskap och kompetens om arbetssätt för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet ökar vilket leder till minskad utsatthet och arbetsrelaterad ohälsa.

#### *Delmål 4: Ett innovativt arbetsliv (avsnitt 5.9)*

En arbetsmiljö för ett innovativt arbetsliv innebär att goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning. Målbild för ett innovativt arbetsliv 2030 är följande.

1. Det finns en ökad kunskap och dialog mellan aktörer inom arbetslivet om hur arbetslivets förändring påverkar arbetsmiljön.

2. Arbetsmiljöfrågorna finns med och beaktas i arbetslivets gröna omställning.

3. Nya sätt att fatta beslut, organisera och leda arbete med hjälp av AI införs med dialog, samverkan och transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare.

4. Det finns en ökad medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare om den kognitiva arbetsmiljöns betydelse för hälsa.

5. Digitala system som används i arbetet är i större utsträckning anpassade till människan och det arbete som ska utföras.

6. Distansarbete används på sätt som bidrar till hälsa, välbefinnande och produktivitet i arbetslivet.

#### Fortsatta åtgärder

För att stärka måluppfyllelsen av strategin föreslår utredningen flera åtgärder för att uppnå delmålen (avsnitt 4.3). Utredningen föreslår bland annat att det ska inrättas en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö, stärkt samverkan med arbetsmarknadens parter och att arbetsmiljöfrågor tydligare ska integreras i utbildningssystemet. Vidare föreslås att Statskontoret ska utvärdera den nya strategin med utgångspunkt i delmålen och de konkreta målbilderna men också de åtgärder som föreslås för att bidra till strategins genomförande.

#### **Utredningens redovisning av förslagets förhållande till ILO-instrument**

I betänkandets avsnitt 4.1.2 behandlas Sveriges internationella åtaganden gällande arbetsmiljö. Det anges bland annat att precis som den nuvarande strategin bygger utredningens förslag till ny strategi på de åtaganden inom arbetsmiljöområdet och relevanta delar av de mänskliga rättigheterna som Sverige har ställt sig bakom genom internationella samarbeten, bland annat genom FN, EU och ILO. Den nya strategin anges också utgå från den kunskap som Sverige tillägnat sig genom internationella samarbeten inom organisationer. Vidare anges att genom Sveriges medlemskap i ILO och ratificeringen av konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö samt konvention

(nr 187) om en främjande ram för arbetsmiljö har Sverige åtagit sig att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön. Syftet anges vara att förebygga arbetssjukdomar, arbetsolyckor och olyckor med dödlig utgång. Dessa åtaganden ligger enligt utredningen i linje med ILO:s globala strategi för arbetsmiljö och hälsa 2024–2030. Utredningen konstaterar att frågan om ratificering av ILO:s konventionen om våld och trakasserier i arbetslivet (nr 190) för närvarande bereds inom Regeringskansliet.

I betänkandet, avsnitt 5.3, anges centrala utgångspunkter för strategin där en av dessa är att Sverige har gjort flera internationella åtaganden gällande arbetsmiljö som vi ska realisera. Av det skälet anges strategins fokus och innehåll vara kopplat till de områden som följer av bland annat konventioner och mål framtagna inom FN, EU och ILO.

I betänkandets konsekvensutredning finns ett särskilt avsnitt avseende förslagets förenlighet med Sveriges internationella åtaganden (avsnitt 6.13). Här anges bland annat att utredningens förslag om en ny arbetsmiljöstrategi är väl förankrat i Sveriges internationella åtaganden och stärker landets arbete för en säker och hållbar arbetsmiljö tillsammans med andra länder. Utredningen bedömer att förslaget är förenligt med Sveriges medlemskap i ILO och ratificeringen av bland annat konventionen (nr 187) om en främjande ram för arbetsmiljö.

### **Relevanta ILO-instrument**

ILO-kommittén vill upplysa om att ILO vid den internationella arbetskonferensens 110:e möte 2022 antog en resolution om att inkludera en säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetet. Ändringen innebär att en säker och hälsosam arbetsmiljö har inkluderats som en femte grundläggande princip och rättighet i deklarationen. Genom resolutionen fick ILO:s konvention (nr 155) och konvention (nr 187) status som sådana grundläggande konventioner som avses i deklarationen. Dessa brukar i Sverige benämnas kärnkonventioner. År 2023 antogs konvention (nr 191) om säker och hälsosam arbetsmiljö med följdändringar med anledning av dessa förändringar och då antogs även ILO:s globala strategi om säkerhet och hälsa i arbetslivet och dess handlingsplan 2024–2030 som nämns i betänkandet.

ILO-kommittén konstaterar att det, utöver konventionerna (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och dess protokoll samt konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö, finns ytterligare ett relativt stort antal konventioner där ILO identifierat behov av reglering av frågor kopplade till arbetstagares arbetsmiljö. Många är ratificerade av Sverige. Vissa har bredare tillämpningsområden och vissa är mer avgränsade till specifika risker eller yrkesgrupper. Dessa finns redovisade på ILO-kommitténs hemsida, länk: <https://dhs.sp.regeringskansliet.se/dep/a/ilo/Verksamhetsberttelsen/Verksamhetsber%C3%A4ttelse%2024/Sammanslagna%20konv%20och%20rek%20samt%20f%C3%B6rs%C3%A4ttsblad.pdf>

Vad avser de konventioner som nämns i betänkandet kan följande nämnas om deras innehåll.

ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö. I konventionen finns föreskrifter om utformningen av en nationell arbetsmiljöpolitik, vilka frågor den ska behandla och vilka åtgärder som ska vidtas på nationell nivå för att genomföra dem. Dessutom föreskrivs om olika åtgärder som ska vidtas på företagsnivå för att säkerställa en säker arbetsmiljö. Arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar på företagsnivå formuleras, liksom arbetstagares och arbetsgivares samverkansplikt samt arbetstagares och arbetstagarrepresentanters rättigheter.

Det finns även ett av Sverige ratificerat protokoll till konvention (nr 155) från 2002 om bland annat anmälan och registrering av olycksfall och statistik samt en rekommendation (nr 164) om arbetarskydd och arbetsmiljö.

ILO:s konvention (nr 187) om en främjande ram för arbetsmiljö. Konventionens första artikel innehåller definitioner av uttrycken nationell politik, nationellt arbetsmiljösystem eller nationellt system, nationellt arbetsmiljöprogram och nationellt program samt nationell förebyggande arbetsmiljökultur. Därefter följer direktivets centrala bestämmelser i fyra artiklar med ett materiellt innehåll. Genom att ratificera instrumentet förpliktar sig staterna att främja en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön för att förhindra arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsrelaterade dödsfall genom att i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagararnas mest representativa organisationer utveckla en nationell politik, ett nationellt system och ett nationellt program (artikel 2.1). Medlemsstaterna ska uppfylla målet i artikel 2.1 genom att beakta principerna i och utöka ratifikationen av ILO:s tillämpliga arbetsmiljökonventioner (artikel 2.2). De följande tre artiklarna anger vad som närmare avses med skyldigheterna enligt artikel 2.1. Konventionen innehåller krav på att varje medlemsstat, i samråd med arbetsmarknadens parter, utformar en nationell arbetsmiljöpolitik för att främja en säker och hälsosam arbetsmiljö (artikel 3). Varje medlemsstat ska i samråd med arbetsmarknadens parter utarbeta ett nationellt system för arbetsmiljö innehållandes bland annat lagar och bestämmelser, myndigheter som ansvarar för arbetsmiljöfrågor, en organisation som garanterar bestämmelsernas efterlevnad samt företagsrelaterade arrangemang (artikel 4). Staterna ska också ta fram ett nationellt arbetsmiljöprogram som bland annat ska syfta till att förebygga arbetsskador och arbetssjukdomar och främja säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (artikel 5).

Det finns även en rekommendation, rekommendation (nr 197) om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö.

ILO:s globala strategi för arbetsmiljö och hälsa 2024–2030. I strategins avsnitt 2.1 anges att målet med densamma är att stödja ILO:s trepartiska medlemmar: regeringar, arbetsgivare och arbetstagare - i att vidta åtgärder för att främja, respektera och gradvis realisera den grundläggande principen om rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö globalt och att, ytterst, bidra till en global minskning i antalet arbetsrelaterade dödsfall, skador och sjukdomar, tillsammans med en minskning av därmed förknippade socioekonomiska kostnader. Strategin uppmanar ILO:s medlemmar att vidta åtgärder i syfte att kontinuerligt förbättra skapandet av en preventiv hälso- och säkerhetskultur, som den definieras i ILO:s konvention (nr 187) om en främjande ram för arbetsmiljö, detta med stöd av ILO:s sekretariat.

Strategin bygger på fyra vägledande principer (avsnitt 2.3): ratifikation och implementering av ILO:s konventioner där särskilt de båda kärnkonventionerna (nr 155) och (nr 187) lyfts fram, men även social dialog och medverkan, ett människocentrerat angreppssätt och ett förändringsinriktat tillvägagångssätt för ökad jämställdhet samt fokus på förebyggande genom hela livscykeln.

Strategin söker bistå och uppmuntra medlemsstaterna att vidta åtgärder inom tre kompletterande och ömsesidigt beroende pelare (2.4):

1. förbättrade nationella ramverk avseende säkerhet och hälsa i arbetslivet
2. stärkt koordinering, partnerskap och investering i säkerhet och hälsa i arbetslivet
3. förstärkta system för hantering av säkerhet och hälsa i arbetslivet på arbetsplatserna.

Strategin bekräftar ILO:s och dess trepartiska medlemmars åtagande att främja social rättvisa genom att skydda arbetstagares hälsa och liv och genom att främja anständigt arbete för alla.

Strategin är inte styrande för de enskilda medlemsstaterna även om den innehåller uppmaningar och ska fungera som ett stöd till desamma. Strategin implementeras genom en handlingsplan, vilken enbart omfattar ILO:s arbete som organisation.

I betänkandet konstateras att frågan om ratificering av ILO:s konvention (nr 190) om våld och trakasserier i arbetslivet bereds inom Regeringskansliet. ILO-kommittén kan upplysa om att det även finns en tillhörande rekommendation (nr 206). ILO-kommittén gjorde i sitt yttrande 19/2022 över betänkandet *ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet* (SOU 2021:86) bedömningen att svensk rätt är förenlig med konventionen och rekommendationen och att det därmed inte föreligger hinder mot en ratificering.

Vad avser konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö som antogs av ILO 2023 fick ILO-kommittén denna på remiss och tillstyrkte i sitt yttrande förslagen i ILO:s rapport om hur de angivna instrumenten bör revideras.

Det kan också i sammanhanget vara av intresse att nämna att ILO sommaren 2025 antog en ny konvention (nr 192) om biologiska risker i arbetsmiljön och en därtill hörande rekommendation (nr 209).

### **Svenska ILO-kommitténs slutsats**

Såvitt avser svensk rätt får den anses redan stå i överensstämmelse med de av Sverige ratificerade ILO-konventionerna. Arbetsmiljöstrategin i sig avser dock inte den rättsliga regleringen utan avser att fastställa ett antal mål och delmål för en femårsperiod samt att vissa åtgärder vidtas för att stärka måluppfyllelsen. Målen och delmålen är relativt generella och allmänt hållna. De är avsedda att påverka olika aktörer – t.ex. regering själv, myndigheter, utredningsväsendet och arbetsmarknadens parter – för att verka för målens genomförande. ILO-kommittén delar bedömningen att den föreslagna arbetsmiljöstrategin ligger i linje med åtagandena i kärnkonventionerna (nr 155) och (nr 187), däribland åtagandet att främja en fortlöpande förbättring av arbetsmiljön för att förhindra arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsrelaterade dödsfall. Målen och delmålen i sig får anses vara i överensstämmelse med åtagandena enligt av Sverige ratificerade ILO-konventioner, liksom de föreslagna åtgärderna.

Som utredningen redovisat har ILO även antagit en global strategi för arbetsmiljö och hälsa 2024–2030. Innehållet i den redovisas dock inte närmare och inte heller lämnas någon mer konkret analys av hur förslagen förhåller sig ILO:s strategi på området. ILO-kommittén gör dock bedömningen att den föreslagna strategin ligger i linje med ILO-strategin.

Svenska ILO-kommitténs sammantagna bedömning är att förslaget om en ny arbetsmiljöstrategi inte står i strid med Sveriges internationella åtaganden i förhållande till ILO.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad Cathrine Lilja Hansson och ledamöterna Emelie Barbou des Places, Cecilia Mobach, Anna Bergsten, Ola Brinnen, Marie Nordström, Cyrene Martinsson Waern, Lise Donovan och Sophie Silverryd.

Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Cathrine Lilja Hansson  
Ordförande

Helle Ellehøj  
Sekreterare