



Enheten för statistik och analys
Nina Stone, 010-730 90 00
arbetsmiljoverket@av.se

u.registrator@regeringskansliet.se

Yttrande

Arbetsmiljöverket har beretts möjlighet att inkomma med synpunkter på regeringens forsknings- och innovationspolitik. Arbetsmiljöverket fokuserar i detta yttrande, enligt önskemål, främst på de samhällsutmaningar vi ser på vårt område.

I "En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025" (Skr. 2020/21:92) anger regeringen den långsiktiga politiska inriktningen för politikområdet. Flera samhällsutmaningar som vi tar upp nedan återfinns både i strategin och i Arbetsmiljöverkets åtgärdsplaner, kopplade till strategin.

Arbetsmiljöverket ska enligt instruktionen bedriva verksamheten så att den främjar mångfald och jämställdhet. Vi har också sektorsansvar för funktionshinders- och tillgänglighetsfrågor inom arbetsmiljöområdet. Det finns generellt sett för låg kunskap om hur många samhällsutmaningar vi beskriver nedan påverkar kvinnor respektive män, hur tillgänglighetsfrågor kan lyftas och synliggöras med mera. Forskning som ökar kunskapen om dessa aspekter kopplat till de samhällsutmaningar vi beskriver är efterfrågat.

Samhällsutmaning 1: Arbetslivskriminalitet ett växande problem

Hur ser utmaningen ut?

Arbetslivskriminaliteten i Sverige är ett allvarligt och omfattande samhällsproblem som får stora negativa konsekvenser¹. Arbetslivskriminalitet är medvetna förfaranden där en verksamhetsutövare bryter mot regler i arbetslivet (exempelvis arbetsmiljöregler eller skatteregler) på bekostnad av arbetstagarna eller det allmänna.

¹ SOU 2023:8.



Arbetslivskriminalitet innebär bland annat att konkurrensen snedvrids och människor utnyttjas. I sin grävsta form kan arbetslivskriminalitet innefatta människoexploatering och människohandel.

Arbetslivskriminalitet är inte ett problem som existerar isolerat i Sverige, utan problemet har internationella dimensioner. Arbetslivskriminalitet har en stark koppling till det som i internationella sammanhang kallas "undeclared work" (odeklarerat arbete).

Sedan september år 2021 finns, på regeringens uppdrag, en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04). Delegationen har bland annat tagit fram en definition av arbetslivskriminalitet².

Hur Arbetsmiljöverket arbetar med frågan

Arbetsmiljöverket och åtta andra myndigheter³ arbetar sedan år 2018 tillsammans för att motverka arbetslivskriminalitet i Sverige, på uppdrag av regeringen. Arbetsmiljöverket samordnar uppdraget. Sedan starten har myndigheterna gjort cirka 9 000 gemensamma inspektioner. Riskbranscher som myndigheterna har identifierat i Sverige är bland annat bygg, bilvård, jord- och skogsbruk, restaurang, städ, transport, avfallshantering, kroppsvård samt vård och omsorg. Utländsk arbetskraft är särskilt utsatt.

För att åstadkomma en minskning av arbetslivskriminaliteten behövs också beteendeförändringar kopplat till normer och värderingar hos allmänheten. I det pågående regeringsuppdraget har de nio myndigheterna därför i uppdrag att genomföra informationsinsatser med fokus på att stärka kunskapen hos allmänheten och förändra attityder i syfte att motverka arbetslivskriminalitet.

Behovet av kunskap

Det är idag svårt att uppskatta den exakta omfattningen av och kostnaderna för arbetslivskriminalitet i Sverige, liksom omfattningen av exempelvis olyckor, skador och sjukdomar kopplat till arbetsplatser där arbetslivskriminalitet misstänks förekomma. Det är vidare svårt att veta hur många som är utsatta för olika former av utnyttjande och exploatering eftersom det sker på en i stora delar dold del av arbetsmarknaden⁴.

² SOU 2022:36.

³ Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket, Åklagarmyndigheten.

⁴ SOU 2023:8.



Arbetsmiljöverkets uppfattning är att det här är en viktig samhällsutmaning där det till stora delar saknas forskning.

Konkreta förslag

Intressanta frågor att undersöka närmare i forskning kan exempelvis vara:

- Omfattning av och effekter av arbetslivskriminalitet, inklusive effekter på arbetsmiljö.
- Hur existerande samhällsstrukturer, på svensk nivå och på EU-nivå, fungerar i avseende på att så effektivt som möjligt kunna bekämpa arbetslivskriminalitet.
- Framtagande av metoder för att åstadkomma och vidmakthålla en beteendemässig förflyttning.

Samhällsutmaning 2: Välfärdens arbetsmiljö och den demografiska utmaningen

Hur ser utmaningen ut?

Välfärdsområdet (vård, skola och omsorg) sysselsätter många arbetstagare i Sverige. Det finns flertalet positiva arbetsmiljöaspekter med att arbeta inom välfärden, visar Arbetsmiljöverkets egna undersökningar. Samtidigt finns arbetsmiljöutmaningar. Exempelvis uppger personalen inom vård, skola och omsorg att arbetet är psykiskt påfrestande i högre grad än svaranden inom andra branscher. Många uppger också att de arbetar under hög anspänning, alltså med höga krav och låg kontroll. Det finns också en rad viktiga fysiska arbetsmiljöaspekter inom välfärdsyrkena samt frågor som handlar om hot och våld.

Arbetsmiljöverket har under många år visat och påtalat att det finns brister i det förebyggande arbetsmiljöarbetet inom bland annat vård och omsorg. Pandemin innebar en ytterligare påfrestning för välfärdssektorn.

Ålderssammansättningen och befolkningsutvecklingen är central för välfärdens utveckling, skriver den statliga Välfärdskommissionen. Enligt Statistiska centralbyråns befolkningsframskrivningar väntas den största ökningen de närmaste åren ske i åldersgruppen 80 år och äldre. Till och med år 2035 väntas denna åldersgrupp öka med ca 63 procent (jämfört med år 2019). Samtidigt väntas antalet personer i yrkesverksam ålder, 20–69 år, öka med endast ca 6 procent under samma period.

Den demografiska utvecklingen innebär dels att fler kommer behöva vård och omsorg i takt med stigande ålder, men också att det kommer bli svårare att rekrytera personal i den hårdnande konkurrensen med andra branscher. Möjligheten att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare beskrivs ofta som



avgörande för välfärdens framtid. God arbetsmiljö är en nyckelfråga både för att locka nya medarbetare och för att behålla den som redan finns.

Hur vi arbetar med frågan

Arbetsmiljön inom välfärden har länge varit i fokus i myndighetens arbete ur flera olika aspekter. Ett exempel är en tillsynsinsats i politikerstyrda organisationer, med fokus på årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet hos kommuner och regioner (år 2019-22). En inspektionsinsats för att granska skolans förebyggande arbete mot hot och våld mot skolpersonal startade i maj 2023. Inspektioner mot landets alla akutsjukhus startades upp under år 2022. Detta är bara några exempel.

Arbetet tillsammans med arbetsmarknadens parter och andra aktörer inom välfärdsområdet är centralt. Samtidigt måste de politiska ledningarna och arbetsgivarna ta sitt lagstadgade ansvar för att ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs. För att åstadkomma en god arbetsmiljö i denna sektor behöver flera olika aktörer bidra i arbetet utifrån sina olika ansvarsområden och roller.

Behovet av kunskap

Forskningen spelar en viktig roll för framtagande av kunskap och metoder som kan användas för att förbättra arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet inom välfärdsområdet. Det pågår redan idag sådan forskning, och det är av största vikt att detta fortsätter och utvecklas ytterligare.

Vården prioriterar många gånger patientsäkerheten framför arbetsmiljön för sina arbetstagare, enligt Arbetsmiljöverkets erfarenhet. Det finns emellertid forskning som styrker att arbetsmiljön måste fungera för att optimera patientsäkerheten. Även inom andra delar av välfärdssektorn kan det finnas anledning att öka kunskapen kring liknande förhållanden.

Konkreta förslag

Intressanta frågor att undersöka närmare i forskning kan exempelvis vara:
- Ökade kunskaper om hur patientsäkerhet och arbetsmiljö kan integreras till ett system. Identifiera och lyft fram goda exempel.

Samhällsutmaning 3: Arbetsrelaterad dödlighet

Hur ser utmaningen ut?

Varje år dör ca 30–50 personer i arbetsrelaterade olyckor ("dödsolyckor") i Sverige. Flera av de dödliga händelserna skulle kunna ha förhindrats om rätt information, säkerhetsåtgärder och kunskap funnits. I våra inspektioner av händelserna framgår ofta att det har funnits brister i det systematiska



arbetsmiljöarbetet och att det har saknats eller funnits bristfälliga riskbedömningar för det arbetsmoment som skulle utföras.

Studier av dödsolyckor visar att cirka två av tre dödsolyckor under den senaste tioårsperioden skett bland anställda i företag med mindre än femtio anställda. Dessa verksamheter bedrivs ofta på temporära arbetsplatser som byggen, transporter och jord- och skogsbruk.

Många människor dör i förtid av sjukdomar som kan kopplas till arbetet och till någonting som de har exponerats för i jobbet. Det kan till exempel handla om kemiska exponeringar såsom kvartsdamm och motoravgaser eller om arbetsrelaterad stress, fysiskt ihållande tungt arbete eller mobbning på arbetsplatsen. Varje år dör sammanlagt cirka 3000 personer i förtid av sjukdomar eller skador orsakade av ohälsosamma arbetsmiljöer. Det visar en nyligen publicerad sammanställning av kunskapsläget om ett stort antal riskfaktorer i arbetsmiljön⁵. Ofta sker dödsfallen långt efter att man varit på den ohälsosamma arbetsplatsen.

Hur Arbetsmiljöverket arbetar med frågan

Ett övergripande mål i EU:s arbetsmiljöstrategi är att förbättra förebyggandet av arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar. Alla medlemsstater ska sträva mot en nollvisionsstrategi vad gäller arbetsrelaterade dödsfall, det som brukar kallas Vision Zero.

Arbetsmiljöverket arbetar sedan år 2019 med en nollvision mot arbetsrelaterad dödlighet. I Arbetsmiljöverkets nollvisionsarbete tar vi fram och sprider kunskap om orsaker och brister och söker samarbeten med arbetsmarknadens parter, branschorganisationer, tillverkare, andra myndigheter med flera för att kunna omsätta kunskapen till praktik. Det kan handla om att utveckla säkra arbetsmetoder, eller på andra sätt stödja arbetsgivare att skapa säkra arbetsmiljöer för sina anställda.

Behovet av kunskap

Kunskapsläget kopplat till förebyggande av arbetsmiljörisker som leder till en för tidig död är varierande. För kemiska exponeringar är det känt vad som förebygger risker för ohälsa och för tidig död, medan det för ihållande tungt fysiskt arbete och arbetsrelaterad stress behövs mer kunskap om risker och hur de förebyggs.

⁵ *Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige – en uppdatering av kunskapssammanställningar 2019:3/4.* Bengt Järholm, senior professor i yrkes- och miljömedicin vid Umeå universitet.



Konkreta förslag

Intressanta frågor att undersöka närmare i forskning kan exempelvis vara:

- Verktyg för att främja arbetsmiljöarbete på små- och medelstora företag utifrån deras verksamheter och behov.
- Vilka åtgärder som varit framgångsrika ur ett historiskt perspektiv för att förebygga arbetsrelaterade dödsfall.
- Vad som är framgångsrikt arbetsmiljöarbete.

Samhällsutmaning 4: Hur kan den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bli bättre?

Hur ser utmaningen ut?

Varje år dör ca 700 personer i förtid av sjukdomar till följd av arbetsrelaterad stress (enligt rapporten som nämnts ovan) och fler riskerar att dö av detta i framtiden om arbetsgivare inte förmår förebygga riskerna i arbetsmiljön. Ny forskning tyder också på att var 20:e fall av självmord har samband med arbetsrelaterad mobbning. Arbetsbelastning är ohälsosam i många yrken, inte minst inom kvinnodominerade yrken som vård, omsorg och sociala tjänster.

Även inom EU finns ett fokus på psykisk ohälsa, och en ny övergripande strategi för psykisk hälsa har nyligen presenterats. Av EU:s arbetsmiljöstrategi framgår att redan före pandemin påverkade psykisk ohälsa omkring 84 miljoner människor i unionen. Hälften av arbetstagarna i EU anser att stress är vanligt på deras arbetsplats, och stress bidrar till ungefär hälften av alla förlorade arbetsdagar.

Hur Arbetsmiljöverket arbetar med frågan

Sedan år 2016 finns föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som anger att arbetsgivare ska förebygga arbetsbelastning, kränkande särbehandling och motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa. Det finns en solid kunskap om sambandet mellan riskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och ohälsa av olika slag. Föreskrifterna baseras på den forskningen.

Föreskrifterna används kontinuerligt inom ramen för inspektionsverksamheten. Ett exempel är projektet "Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022" där 2500 inspektioner genomfördes på basis av föreskriften.

För närvarande genomförs en utvärdering av föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Intressenterna uttrycker behov av stöd för arbetet med att *implementera* föreskrifterna, så att de förebygger risker för ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.



Behovet av kunskap

Forskningen om hur föreskrifterna kan implementeras är begränsad. Med andra ord, hur man undersöker och bedömer risker och identifierar effektiva åtgärder. En lösning på behovet av mer generellt såväl som branschspecifikt stöd skulle kunna vara mer riktade forskaranslag för att skynda på framtagandet av exempelvis specifika metoder, verktyg och praxis.

Konkreta förslag

Intressanta frågor att undersöka närmare i forskning kan exempelvis vara:

- Forskning vars resultat kan ge ökad kunskap om hur föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö kan implementeras för att bidra till att minska den arbetsrelaterade ohälsan.
- Forskning som belyser vilka faser och faktorer som faktiskt medför positiva förändringar i arbetsmiljön och som stärker det psykosociala välbefinnandet.

Samhällsutmaning 5: Digitaliseringens effekter på arbetsmiljön

Hur ser utmaningen ut?

Digitalisering i bred bemärkelse är en mycket stor påverkande kraft i arbetslivet och därmed på arbetsmiljön. Digitalisering påverkar allt från vilka jobb som finns, hur, var, och när vi arbetar liksom de organisatoriska strukturerna i arbetslivet.

Digitaliseringen innebär både risker och möjligheter när det kommer till arbetsmiljö, visar forskning. Till möjligheterna hör att farliga, smutsiga och monotona arbeten/arbetsuppgifter kan minska eller försvinna, att balansen mellan arbete och fritid kan bli bättre samt att möjligheter att självständigt styra när och var arbete ska utföras kan öka. Tillgängligheter till arbetsmarknaden kan öka för vissa grupper med nya hjälpmedel som exoskeletons.

Till nackdelarna hör arbetsmiljörisker kopplade till nya sätt att organisera arbetet, och att det också blivit svårare att utvärdera vem som egentligen är ansvarig för arbetsmiljön i den nya kontexten. Att digitaliseringen möjliggjort för vissa grupper att arbeta var och när som helst kan göra det också svårare för dessa att upprätthålla gränsen mellan arbete och fritid. Mer distansarbete kan leda till ökad risk för isolering, stress och psykisk ohälsa.

Hur Arbetsmiljöverket arbetar med frågan

Sedan år 2023 finns ett särskilt program inom Arbetsmiljöverket som arbetar med digitaliseringens påverkan på arbetsmiljön ur flera aspekter. Programmet utgår ifrån förstudien "Hur påverkar digitaliseringen arbetet och



arbetsmiljön?”. Programmet samlar alla avdelningar i bland annat kunskapsuppbyggande arbete.

I en EU-gemensam insats kommer Arbetsmiljöverket under år 2023 att inspektera omkring 2 000 arbetsplatser med fokus på rutiner för att förebygga risker med digitala arbetssätt (den så kallade ”EU-kampanjen”). Digitala arbetssätt behöver bli en naturlig del av de risker som undersöks, bedöms och åtgärdas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Behovet av kunskap

Utvecklingen inom digitaliseringsområdet går snabbt, och det finns ett stort behov av att öka den forskningsbaserade kunskapen inom en mängd områden som kopplar till hur arbetsmiljön, den arbetsrelaterade ohälsan och arbetsmiljöarbetet påverkas.

Konkreta förslag

Intressanta frågor att undersöka närmare i forskning kan exempelvis vara:

- Stress orsakat av digitalisering, avancerad automation med artificiell intelligens.
- De etiska konsekvenserna av digitalisering och artificiell intelligens (AI), till exempel transparens och ansvarsskyldighet i algoritmiskt beslutsfattande.
- Digital inkludering och tillgänglighet.
- Hur det hybrida arbetssättet påverkar arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete och hälsa.

Samhällsutmaning 6: Klimatförändringarna och den gröna omställningens påverkan på arbetsmiljön

Hur ser utmaningen ut?

Klimatförändringarna och dess konsekvenser, i form av exempelvis översvämningar, bränder och extremväder, påverkar samhällen och därmed arbetslivet och arbetsmiljön på flera sätt. Från omedelbara åtgärder som engagerar olika yrkesgrupper såsom brandmän och räddningsarbetare till långvariga omstruktureringar av industrier, företag och hela samhällen.

De sektorer som berörs mest av grön omställning i Sverige för närvarande är energi, transporter, bygg, avfall, industri samt jord- och skogsbruk, konstaterar exempelvis Forte och Formas i en rapport⁶. En del branscher kommer att behöva

⁶ Grön omställning och arbetsliv - Kunskapsläge och fortsatt forskningsbehov. IVL rapport nr C 592.



ändras i grunden, och viss produktion måste minska eller avvecklas i den gröna omställningens spår. Nya branscher och ny typ av produktion växer också fram.

Arbetsmiljöriskerna i de "gröna jobben" är både gamla och nya. Till redan befintliga risker hör risker för fallolyckor, kemiska risker, buller, skiftarbete, hot och våld, stress, strålning och mikrobiologiska risker.

Ett klimat under förändring påverkar också förekomsten av smittor. Nya pandemier, ökad spridning av antibiotikaresistenta bakterier och helt nya smittor kan bli verklighet. Det ställer krav på anpassningar av arbetsmiljön för de människor och yrkesgrupper som berörs.

Hur Arbetsmiljöverket arbetar med frågan

Klimatförändringarna och den gröna omställningen påverkar arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet nu och i framtiden. Detta är därför en viktig del i myndighetens analys- och omvärldsarbete, centralt och på avdelningsnivå. De branscher som verkar inom grön omställning berörs också av Arbetsmiljöverkets ordinarie inspektionsverksamhet, och av de myndighetsgemensamma inspektionerna inom regeringsuppdraget att motverka arbetslivskriminalitet i Sverige.

Arbetsmiljörisker kan öka och nya risker uppstå när vissa branscher expanderar kraftigt (eller nya uppstår) i omställningens spår. Då de flesta företag inom grön omställning är små eller medelstora, finns det också en utmaning när det gäller att få till ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Flera branscher inom grön omställning har uppmärksamrats i det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet. Forte och Formas skriver också i sin rapport; "Arbeten i några sektorer som är centrala för en grön omställning, exempelvis bygg- och anläggningssektorn samt transportsektorn, är redan under press vad gäller arbetsvillkor och med ökade inslag av arbetslivskriminalitet"⁷.

Det är möjligt att genomföra en grön omställning med en bibehållen god arbetsmiljö. Det visar den europeiska arbetsmiljöbyrån EU-OSHA, i en scenariostudie. För det krävs bland annat medvetna beslut, att ny teknik används liksom tillräckligt med tid för att genomföra omställningen på ett säkert sätt⁸.

⁷ Grön omställning och arbetsliv - Kunskapsläge och fortsatt forskningsbehov. IVL rapport nr C 592.

⁸ Foresight Study on the Circular Economy and its effects on Occupational Safety and Health. EU-OSHA (2021).



Behovet av kunskap

Även om forskningen beskriver att omställningen kommer att påverka samtliga samhällssektorer, finns det en stor osäkerhet i effekterna på svenskt arbetsliv. De beror bland annat på olika vägval politiskt och ekonomiskt.

Konkreta förslag

Intressanta frågor att undersöka närmare i forskning kan exempelvis vara:

- Den gröna omställningens konsekvenser på arbetsmiljö, arbetsmiljöarbete och hälsa.

Myndigheternas roll i de komplexa samhällsutmaningarnas tid

Forskning visar att ett antal "megatrender" påverkar arbetslivet och därmed arbetsmiljön⁹. Vi har beskrivit flera av dem här, exempelvis klimatförändringar, demografiska förändringar och digitalisering. Dessa samhällsutmaningar hänger ofta samman med varandra och förändringstakten är dessutom hög, inom tekniksidan rent av exponentiell. Svenska myndigheter behöver i allt större utsträckning kunna hantera dessa komplexa samhällsutmaningar. Det ställer ökade krav på resiliens, men också på samarbeten inom och mellan myndigheter.

Samhällsutmaningarna stannar inte vid landsgränserna, utan har internationella dimensioner. Ett exempel på existerande internationellt samarbete inom vårt område är EU:s mål 3 i arbetsmiljöstrategin som handlar om att öka beredskapen för eventuella framtida hälsokriser.

Det är betydelsefullt att fortsätta med och utöka samarbetet på den internationella arenan, och att tillsammans bygga långsiktiga samarbetsstrukturer. Det är också viktigt att de regelverk som styr myndigheterna nationellt och internationellt underlättar och möjliggör sådant samarbete, och att eventuella hinder undanröjs.

De som deltagit

Yttrandet har avgetts av avdelningschefen Anna Fogelberg Wik. Föredragande har varit senioranalytiker Nina Stone.

Kopia skickad till:
Arbetsmarknadsdepartementet

⁹ *The Nordic Future of Work – Drivers, Institutions and politics*. Dölvik/Steen. Nordic Council of Ministers, Tema Nord 2018:555.