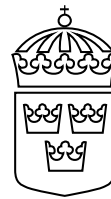


Regeringens skrivelse

2025/26:266



En god arbetsmiljö i ett föränderligt arbetsliv – Skr.
regeringens arbetsmiljöstrategi för 2026–2031 2025/26:266

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 28 maj 2026

Elisabeth Svantesson

Johan Britz
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I denna skrivelse presenterar regeringen sin arbetsmiljöstrategi för 2026–2031. Arbetsmiljöstrategin anger regeringens långsiktiga politiska inriktning för området under de kommande åren. I skrivelsen presenteras hur strategin styr mot uppsatta mål, hur den ska genomföras och följas upp, samt att den ska utvärderas.

Regeringens arbetsmiljöstrategi syftar till att tydliggöra och stärka arbetet med att uppnå det av riksdagen beslutade målet för arbetslivspolitik om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män 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 arbeta ett helt arbetsliv.
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande.
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av arbetet.
- Ett innovativt arbetsliv – goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning.

Vidare lämnar regeringen i skrivelsen (avsnitt 5.2) en redogörelse för hur ett tillkännagivande om att regeringen bör vidta åtgärder för att minska

Skr. 2025/26:266 riskerna för dödsolyckor i arbetslivet, som riksdagen har riktat till regeringen, har omhändertagits.

1	En god arbetsmiljö i ett föränderligt arbetsliv	5
1.1	En fortsättning på regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025	6
1.2	Åtgärder på EU-nivå för en förbättrad arbetsmiljö	8
1.3	Europeiska arbetsmiljöbyrån EU-OSHA	8
1.4	Internationella arbetsorganisationen (ILO)	8
1.5	Strategiperioden förlängs	9
2	Vision, mål och delmål	9
2.1	Arbetslivet ska ge trygghet, utveckling och god hälsa	9
2.2	Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män	10
3	Ett hållbart arbetsliv	10
3.1	Alla ska kunna arbeta ett helt arbetsliv	11
3.2	Grunden för en god arbetsmiljö läggs i skola och utbildning	12
3.3	En god arbetsmiljö underlättar kompetensförsörjningen	13
3.4	Kunskapen om arbetsmiljöfrågor behöver öka	14
4	Ett hälsosamt arbetsliv	14
4.1	En god arbetsmiljö bidrar till både hälsa och lönsamhet	15
4.2	Visionen att ingen ska dö till följd av arbete är nödvändigare än någonsin	16
4.3	En god arbetsmiljö kan bidra till ökad psykisk hälsa och suicidprevention	17
4.4	Strategiskt arbete för minskad sjukfrånvaro är en friskfaktor	18
5	Ett tryggt arbetsliv	19
5.1	Arbetslivskriminalitet leder till osäkra, otrygga arbetsplatser och snedvrider konkurrensen	20
5.2	Att prioritera arbetsmiljöfrågor är avgörande för att minska antalet arbetsolyckor	22
5.3	Våld, hot och trakasserier på arbetet får allvarliga konsekvenser för både individer och samhälle	23
5.4	Inkluderande arbetsplatser motverkar kränkningar och diskriminering	24
6	Ett innovativt arbetsliv	25
6.1	Nya frågor väcks när arbetslivet blir mer komplext	26
6.2	Arbetsmiljöaspekter bör beaktas i den gröna omställningen	27
6.3	Dialog och transparens är centralt när ny teknik introduceras	28
6.4	Den kognitiva och digitala arbetsmiljön behöver mer uppmärksamhet	29

Skr. 2025/26:266

6.5	Distansarbete som främjar hälsa, välbefinnande och produktivitet	29
7	En samordningsfunktion för stärkt måluppfyllelse	30
8	Uppföljning och utvärdering	31
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 28 maj 2026	32

1 En god arbetsmiljö i ett föränderligt arbetsliv

Arbetsmiljön på arbetsplatserna påverkar hela samhället. Ett gott arbetsmiljöarbete är en investering i arbetstagarnas välbefinnande och i samhällets ekonomiska och sociala hållbarhet. Därför betonar regeringen i den här arbetsmiljöstrategin att en god arbetsmiljö bidrar till individers trygghet, hälsa och utveckling men också till näringslivets och samhällets långsiktiga konkurrenskraft och motståndskraft.

Den svenska arbetsmiljölagstiftningen bygger på arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Alla arbetsgivare ska arbeta med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet omfattar alla aspekter av arbetsmiljön. 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: Prevent på det privata området, Sunt arbetsliv för kommuner och regioner och Partsrådet på det statliga området.

Regeringen har gjort förstärkningar på arbetslivsområdet under de senaste åren. Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag har som en följd av regeringens initiativ genom budgetpropositionen för 2025 (prop. 2024/25:1) förstärkts permanent med 100 miljoner kronor. För att möta olika utmaningar i arbetslivet är arbetsmiljöpolitiken fortsatt av central betydelse. Arbetsmiljöstrategin beskriver en övergripande vision, fyra delmål och ett antal målbilder som ska gälla fram till och med 2031.

Ingen ska diskrimineras i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Sverige har ingått flera internationella åtaganden när det gäller arbetsmiljön. Strategin ligger i linje med att Sverige har ratificerat flera FN-konventioner om mänskliga rättigheter som påverkar arbetsmiljöområdet. Strategin har ett tydligt fokus på jämställdhet, jämlikhet och inkludering. Genom att jämställdhetsaspekter integreras i samtliga delmål förstärks jämställdhetsperspektivet i den nya strategin.

Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning inom olika branscher på arbetsmarknaden, branscher som präglas av olikheter i villkor och risker i arbetsmiljön. Arbetsolyckor med dödlig utgång sker främst inom mansdominerade branscher. Antalet anmälda arbetsolyckor som innebar sjukfrånvaro är högre bland män än bland kvinnor. Antalet anmälda arbetsolyckor som inte innebar sjukfrånvaro är högre bland kvinnor än bland män. Det är också vanligare att kvinnor anmäler arbetssjukdomar än män. Det är vanligast att arbetssjukdomar anmäls inom den kommunala sektorn, för såväl kvinnor som män. De sammantagna konsekvenserna av ojämställdheten i arbetslivet för kvinnor handlar om mer än ohälsa och risk för sjukskrivning. Det ger också svårigheter att hävda sig i arbetslivet, och försämrade möjligheter till försörjning och ekonomisk jämställdhet. I förlängningen påverkas även möjligheten till makt och inflytande.

Sammantaget försvårar detta möjligheten att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Äldre arbetstagare kan möta särskilda utmaningar kopplade till ergonomi och arbetsorganisation, särskilt i fysiskt ansträngande yrken. Med stigande ålder ökar risken för belastningsskador och behovet av anpassningar i arbetsmiljön. Åldersdiskriminering kan också leda till minskade möjligheter att påverka sin arbetsmiljö eller delta i kompetensutveckling. Både äldre och yngre arbetstagare riskerar att möta fördomar om ålder.

Personer med funktionsnedsättning kan möta både fysiska och organisatoriska hinder i arbetslivet. Otillgängliga lokaler, bristande tekniska hjälpmedel och begränsad flexibilitet i arbetsorganisationen kan påverka arbetsmiljön negativt. Samtidigt kan attityder och föreställningar om arbetsförmåga skapa hinder för delaktighet och lika villkor.

Personer med utländsk bakgrund arbetar i högre utsträckning i yrken med fysiskt krävande arbetsmiljö, hög arbetsbelastning och stor exponering för arbetsmiljörisker som skadliga kemikalier och olycksrisker. Samtidigt kan språkbarriärer och begränsad tillgång till arbetsmiljöutbildningar påverka möjligheten att förstå och tillämpa säkerhetsföreskrifter. Särskilt utsatta för risk att bli utnyttjade i arbetet är personer som arbetar i Sverige med tillfälliga uppehålls- och arbetstillstånd.

Arbetslivet står inför nya utmaningar och möjligheter på grund av flera samtidiga förändringar i samhället. Demografiska förändringar som leder till en ökad andel äldre i befolkningen ökar behovet av att förlänga arbetslivet för att säkerställa kompetensförsörjning och ekonomisk trygghet. Globaliseringen och digitaliseringen omstrukturerar arbetsmarknaden, vilket kräver kontinuerlig kompetensutveckling och anpassning till nya arbetsformer. Teknikutvecklingen, inklusive AI och digitala system, förändrar arbetsprocesser och behöver integreras på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö. Klimatförändringar och den gröna omställningen driver fram nya branscher och arbetssätt, vilket innebär nya arbetsmiljörisker men också möjligheter att utveckla hållbara arbeten som bidrar till både miljönytta och en förbättrad arbetsmiljö.

Till detta kan läggas att det internationella säkerhetsläget, liksom risker för klimat- och hälsokriser, aktualiserar behov av att arbetsmiljöaspekter tas med i beredskapsplanering.

Samtliga dessa förändringar kräver en anpassningsbarhet i arbetsmiljöarbetet, där fokus inte bara ligger på att hantera risker utan också på att främja hälsa och välbefinnande på landets arbetsplatser.

Syftet med den här strategin är att bättre omhänderta dessa utmaningar.

1.1 En fortsättning på regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

Den tidigare arbetsmiljöstrategin som presenterades i regeringens skrivelse En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 (skr. 2020/21:92) innehöll fyra delmål:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja jobba ett helt arbetsliv. Skr. 2025/26:266
- 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.

Strategiperioden har löpt ut och regeringen kommer att redogöra för sin resultatredovisning i budgetpropositionen för 2027.

Den 5 juni 2024 tillsatte regeringen en utredning för att analysera genomslaget för arbetsmiljöstrategin 2021–2025, lämna förslag till ny arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 och föreslå fortsatta åtgärder som långsiktigt kan bidra till att nå målen. En utgångspunkt för förslaget skulle vara regeringens då gällande arbetsmiljöstrategi (dir. 2024:56). Utredningen överlämnade sitt betänkande En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv den 10 juni 2025 (SOU 2025:73). Utredningens förslag till ny arbetsmiljöstrategi grundar sig på en analys av genomslaget för den senaste arbetsmiljöstrategin, aktuell kunskap om arbetsmiljön inom olika områden och en bedömning av hur arbetslivet kan utvecklas de kommande åren. Den bygger på en bred dialog med myndigheter och arbetsmarknadens parter, samt forskare inom arbetsmiljö. Utredningens förslag bygger i hög grad vidare på regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 genom att utgå ifrån i grunden samma vision och målsättningar.

Utredningen föreslår att strategin ska omfatta fyra delmål men föreslår samtidigt vissa förändringar av strategins struktur och delmålen inriktning. Delmålet om en arbetsmarknad utan brott och fusk utgår och frågorna förs i stället in i delmålet om ett tryggt arbetsliv. Ett nytt delmål om ett innovativt arbetsliv föreslås. Utredningen föreslår också att en samordningsfunktion inrättas i Regeringskansliet för ett samordnat genomförande av strategin och att Statskontoret får i uppdrag att utvärdera strategin.

Betänkandet har remitterats. En majoritet av remissinstanserna instämmer i utredningens bedömning att arbetsmiljöstrategin har haft ett visst, men dock begränsat, genomslag. De flesta remissinstanserna tillstyrker utredningens förslag till ny arbetsmiljöstrategi. Ett flertal remissinstanser anser att delmålen är svåra att särskilja och att målbilderna är många och ibland svåra att mäta och följa upp. Flera instanser efterfrågar också tydligare kopplingar till arbetsmiljöpolicen inom EU.

Denna strategi utgår ifrån utredningens förslag. Regeringen har också beaktat synpunkterna från remissinstanserna i framtagandet av strategin.

1.2 Åtgärder på EU-nivå för en förbättrad arbetsmiljö

Skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet fastställs i EU-fördragen och stadgan om de grundläggande rättigheterna. Ett antal EU-direktiv har antagits på arbetsmiljöområdet, ett ramdirektiv och flera särdirektiv. Därutöver har Europeiska kommissionen sedan inledningen av 2000-talet presenterat strategier eller strategiska ramverk i syfte att tillhandahålla en politisk ram för att förbättra arbetsmiljön på både nationell nivå och EU-nivå. Europeiska kommissionens strategiska ramverk för hälsa och säkerhet i arbetslivet 2021–2027 har tre övergripande mål:

- Förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet som orsakas av de gröna, digitala och demografiska omställningarna.
- Förbättra förebyggandet av arbetsolyckor och arbetssjukdomar.
- Öka beredskapen för eventuella framtida hälsokriser.

Som med tidigare europeiska strategiska ramverk på arbetsmiljöområdet uppmanas medlemsstaterna att anta och uppdatera sina nationella arbetsmiljöstrategier i enlighet med det strategiska ramverket. Under det svenska ordförandeskapet i EU första halvåret 2023 stod Sverige och kommissionen värdar för ett högnivåmöte som utgjorde en halvtidsöversyn av det nuvarande strategiska ramverket.

Ett nytt strategiskt ramverk väntas presenteras när det nuvarande har löpt ut.

1.3 Europeiska arbetsmiljöbyrån EU-OSHA

På arbetsmiljöområdet verkar Europeiska arbetsmiljöbyrån EU-OSHA som arbetar löpande med att ta fram kunskap, statistik och praktiska verktyg om arbetsmiljö. Byrån arrangerar kampanjer, seminarier, konferenser och nätverksträffar i syfte att stödja samarbete mellan EU-länderna. EU-OSHA:s strategi för 2025–2034 har som mål att nå bredare samhälleliga resultat genom evidens och kunskap för beslutsfattande och forskning, arbeta med riskförebyggande åtgärder samt öka medvetenhet för en positiv säkerhets- och hälsokultur på arbetsplatser.

1.4 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

ILO har antagit mer än 40 konventioner och rekommendationer på arbetsmiljöområdet. Sverige har åtagit sig förpliktelser på området genom att ratificera ILO-konventioner. 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). ILO antog 2022 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. 2023 antog ILO konvention (nr 191) om säker och hälsosam arbetsmiljö med följdändringar med anledning av dessa förändringar. Regeringen har i propositionen ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILO:s konvention om en säker och hälsosam arbetsmiljö (prop. 2025/26:134) föreslagit att riksdagen ska godkänna konventionerna.

Skr. 2025/26:266

1.5 Strategiperioden förlängs

I betänkandet föreslås att arbetsmiljöstrategin ska gälla under perioden 2026 - 2030. Arbetsmiljöverket har i sitt remissvar argumenterat för en längre strategiperiod, mot bakgrund av att både utmaningar och möjligheter i arbetsmiljön är långsiktiga. Samtidigt har det konstaterats ovan att arbetslivet står inför nya utmaningar och möjligheter på grund av flera samtidiga förändringar i samhället, vilket kräver anpassningsbarhet. Regeringen ser det som centralt att det skapas goda förutsättningar och tydliga strukturer för genomförandet av arbetsmiljöstrategin för att uppnå dess vision, mål och målbilder. Mot denna bakgrund är regeringens samlade bedömning att arbetsmiljöstrategin bör gälla till och med 2031.

2 Vision, mål och delmål

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. Arbetsmiljölagstiftningen ska bidra till en god och säker arbetsmiljö och bygger på det förebyggande arbetet. Regelverket är centralt i det förebyggande arbetet och ska vara tydligt, tillgängligt och relevant för arbetsgivare och andra. En god arbetsmiljö ger utrymme för människor med olika bakgrund och förmågor i arbetslivet. Alla arbetstagare i Sverige ska ha ett tryggt jobb med möjlighet att arbeta under förhållanden som främjar hälsa och välbefinnande. En god arbetsmiljö är en förutsättning för verksamheters kvalitet, produktivitet

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 arbetslivspolitik 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 övergripande mål satt 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 utveckling av både individer och verksamheter (prop. 2025/26:1, utg.omr. 14 avsnitt 4.1).

I denna strategi bryts regeringens övergripande mål för arbetsmiljö ned i fyra delmål. Delmålen syftar till att tydliggöra politikens inriktning på de områden som har betydelse för att uppnå arbetsmiljömålet och i slutändan det övergripande målet för arbetslivspolitik.

Delmålen i arbetsmiljöstrategin är följande:

- Ett hållbart arbetsliv – alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv.
- Ett hälsosamt arbetsliv – arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande.
- Ett tryggt arbetsliv – ingen ska riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av arbetet.
- Ett innovativt arbetsliv – goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning.

3 Ett hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv innebär att alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv.

Målbilder för ett hållbart arbetsliv är:

1. En god arbetsmiljö och goda förutsättningar i början av arbetslivet samt möjligheter till arbetsanpassning och omställning leder till att fler arbetar högre upp i åldrarna.
2. Äldre arbetstagares kompetens och erfarenhet tas i större utsträckning tillvara på arbetsplatserna.
3. En god kompetensförsörjning genom att arbetsmiljön beaktas i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.
4. Elevers och studerandes arbetsmiljö i skola och högre utbildning uppmärksammas och inkluderas i större utsträckning i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

5. Kunskapen om arbetsmiljöfrågornas betydelse för individer, företag och samhälle ökar i samhälls- och arbetsliv samt på arbetsplatser och bland befolkningen i stort.

Skr. 2025/26:266

3.1 Alla ska kunna arbeta ett helt arbetsliv

Vi lever i en tid där människor blir allt äldre, friskare och mer utbildade. Andelen äldre i befolkningen ökar i förhållande till de i yrkesför ålder. För att säkerställa kompetensförsörjningen och undvika för låga pensionsnivåer, samt för att bidra till finansieringen av välfärden, behöver den arbetande delen av befolkningen förlänga sitt arbetsliv.

Det behövs en god arbetsmiljö för att alla ska kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv. Ett längre arbetsliv kan inte uppnås enbart genom åtgärder i slutet av arbetslivet utan hela arbetslivet påverkar. All exponering i arbetsmiljön, från arbetsmiljön i skolan och den första arbetsdagen, har betydelse för förmågan och viljan att arbeta senare i livet. Arbetskador och dålig arbetsmiljö ökar risken för tidigt utträde från arbetslivet. Faktorer som ekonomi, relationer, stöd och gemenskap, samt möjligheten att ha något motiverande att göra, påverkar också beslutet om pension. Ett hållbart arbetsliv handlar om jämlikhet. Förutsättningarna för att kunna, orka och vilja arbeta ett helt arbetsliv varierar mellan olika yrkesgrupper och branscher. För att äldre arbetstagares kompetenser och erfarenheter till fullo ska kunna tas tillvara behöver åldersdiskriminering motverkas.

Andelen som slutar innan pensionsåldern är hög i fysiskt krävande arbeten, men även arbetstagare i tjänstemannayrken lämnar arbetsmarknaden före pensionsåldern. Arbetstagare i både tjänstemanna- och arbetaryrken anger bristande arbetsmiljö och ohälsa som vanliga skäl till att sluta arbeta i förtid. Utmaningen är generell på arbetsmarknaden, men olika insatser behövs för att möjliggöra ett långt arbetsliv för så många som möjligt. Det handlar om att öka den sammanlagda arbetstiden under livstiden.

Den samlade arbetstiden under hela arbetslivet påverkas också i hög grad av om arbetet sker på deltid. Av sysselsatta arbetar 20 procent av kvinnorna och 10 procent av männen deltid.

Deltid är vanligt förekommande inom flera kvinnodominerade sektorer och yrken, t.ex. inom äldreomsorgen och bland undersköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och andra sjuksköterskor. I dessa sektorer och yrken är sjuktalen också höga, t.ex. har undersköterskor i äldreomsorgen dubbelt så höga sjuktal som andra yrkesgrupper på arbetsmarknaden (Socialstyrelsen 2026, Personalen i äldreomsorgen). Många i den skattefinansierade välfärdssektorn anger att de inte orkar arbeta heltid med den nuvarande arbetsbelastningen samtidigt som det är brist på personal inom denna samhällskritiska sektor.

En hälsofrämjande och anpassningsbar arbetsmiljö kan motverka långvarigt utanförskap. Möjlighet till omställning under arbetslivet gör att fler kan hitta arbeten som känns meningsfulla. Det kan röra sig om olika arbeten under arbetslivets gång. En ung person har andra behov än en erfaren medarbetare nära pension. En god start i arbetslivet med gedigen

introduktion lägger grunden för ett hållbart arbetsliv. Flexibilitet i arbetstider och anpassning för personer med funktionsnedsättning är viktigt. På samma sätt kan en medarbetare med ett stort omsorgsåtagande i sitt privatliv behöva större flexibilitet avseende arbetstider och arbetets förläggning.

Möjligheter till utveckling och självbestämmande i alla yrken är centralt. Arbetslivet bör präglas av flexibilitet och inkludering. Fler människor behöver komma in på arbetsmarknaden, inklusive arbetslösa, personer med funktionsnedsättning och unga som varken arbetar eller studerar. Alla resurser behöver tas till vara. Ett medvetet arbete med arbetsmiljön är en pusselbit i detta. Att skapa förutsättningar för ett längre och hållbart arbetsliv är en central framtidsfråga som påverkar Sveriges tillväxt och konkurrenskraft. Utmaningarna kan endast lösas genom gemensamt ansvarstagande av alla berörda aktörer. Insatser från arbetsmarknadens parter, ideella organisationer, stat och myndigheter behövs för ett långsiktigt engagemang i hela samhället.

Regeringen har gett Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att i konsultation med arbetsmarknadens parter identifiera behov av och vid behov lämna förslag på stödinsatser och andra åtgärder för att stärka arbetsgivares arbete mot åldersdiskriminering i arbetslivet (A2025/01199). Regeringen har i regleringsbrevet för 2026 även beslutat att Arbetsgivarverket ska återrapportera vilka insatser som myndigheter under regeringen har genomfört för att möjliggöra ett längre arbetsliv för sina anställda (Fi2025/02364). Syftet är att stärka ett hållbart arbetsliv och följa utvecklingen för statens kompetensförsörjning.

3.2 Grunden för en god arbetsmiljö läggs i skola och utbildning

De tidigaste erfarenheterna av arbetsmiljö ges i skolan, där arbetsmiljölagen i stort sett likställer elever med arbetstagare. Det betyder att arbetsmiljölagen i allt väsentligt omfattar elever från förskoleklass till studerande i eftergymnasial utbildning, högskola och universitet. Sammantaget finns i befintligt regelverk stöd för att arbeta med kunskap om arbetsmiljöfrågor på olika sätt inom berörda skolformer. Elever och studerande ska kunna delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt utse elev- respektive studerandeskyddsombud. Skolhuvudmän och lärosäten behöver uppmärksamma elevers och studerandes arbetsmiljö, eftersom en god miljö påverkar deras hälsa och rätt till utbildning (enligt FN:s konvention för barnets rättigheter), välbefinnande, lärande och utveckling positivt. Det finns utmaningar inom arbetsmiljön i svenska skolor, särskilt när det gäller trygghet och studiero. Elevers upplevda trygghet har minskat över tid och många elever känner stress. Regeringen beslutade den 17 mars 2026 propositionen Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan (prop. 2025/26:193).

Genom att lyfta arbetsmiljöfrågorna och deras koppling till den fysiska, psykosociala och digitala lärmiljön, kan elever och studerande få en ökad förståelse för arbetsmiljöns påverkan. Detta är värdefull kunskap för framtida arbetsmiljöarbete.

Ett aktivt arbetsmiljöarbete för elever och studerande skiljer sig delvis från det för arbetstagare. Verksamheterna behöver anpassa den praktiska tillämpningen utifrån elevernas och de studerandes förhållanden. Skolverket och Arbetsmiljöverket erbjuder vägledning för grund- och gymnasieskolans arbetsmiljöarbete. Samverkan mellan lärosäten, myndigheter och organisationer kring kunskapshöjande insatser är också nödvändig. Skolpersonalens och elevernas arbetsmiljö är sammanlänkade och påverkar varandra, vilket gör det rimligt att arbeta delvis sammanhållet med dessa frågor.

3.3 En god arbetsmiljö underlättar kompetensförsörjningen

Arbetsgivares strategiska arbete med kompetensförsörjning är avgörande för ett hållbart arbetsliv. För individen bidrar möjligheten till kompetensutveckling och lärande till hälsa och motivation, medan det för arbetsgivaren säkrar konkurrenskraft och kvalitet. Svårigheter med kompetensförsörjning kan leda till en ond spiral där brist på kompetent personal ökar belastningen på kvarvarande medarbetare, vilket kan resultera i produktionsbortfall och bristande arbetsmiljö. Detta försvårar ytterligare möjligheten att attrahera och behålla rätt kompetens, vilket kan leda till kvalitetsbrister och att kunder väljer bort verksamheten. Utmaningar med kompetensförsörjning finns i många sektorer, särskilt inom energi, teknik och kunskapsintensiva tjänster. Efterfrågan på arbetskraft med yrkeskompetens på gymnasial nivå har ökat, och det finns utmaningar med att matcha utbildningsutbudet med arbetsmarknadens behov. Inom välfärden, skolan, hälso- och sjukvården och omsorgen är kompetensförsörjningen en långvarig utmaning. Dessa yrken är centrala för samhället men ofta krävande för individen. En stor del av den framtida arbetskraften i Sverige kommer att behövas här, samtidigt som näringslivet och staten också har brist på arbetskraft.

Regeringen har avsatt knappt fem miljarder kronor under mandatperioden för att stärka kompetensförsörjningen i hälso- och sjukvården. Nationella vårdkompetensrådet inrättades 2020 för att bidra till en god planering av vårdens kompetensförsörjning. Socialstyrelsen presenterade 2024 en nationell plan för att förbättra hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning. En god arbetsmiljö och hållbara arbetsvillkor är centrala lösningar. Inom vård, omsorg och utbildning upplever anställda sitt arbete som meningsfullt, vilket är en positiv grund att bygga på samtidigt som det kan bidra till att människor pressar sig till det yttersta för att lösa situationen. Majoriteten av de anställda i välfärden är kvinnor, vilket gör god arbetsmiljö inom vård, omsorg och utbildning till en viktig jämställdhetsfråga. Det finns god kunskap om hur arbetsmiljön kan göras mer hälsofrämjande, och det är viktigt att hantera riskfaktorer som obalans mellan krav och resurser. Ett systematiskt, målinriktat och långsiktigt arbete krävs för att möta dessa utmaningar. Ett närvarande och kompetent ledarskap är avgörande för kvaliteten i äldreomsorgen och för personalens arbetsmiljö. Regeringen har därför tillsatt en utredning om stärkt ledarskap inom äldreomsorgen (S2026/00696). I uppdraget ingår bl.a. att lämna

förslag om en obligatorisk utbildning för chefer i äldreomsorgen och analysera och kartlägga de organisatoriska förutsättningarna för chefer. Socialstyrelsen har regeringens uppdrag att ta fram underlag för hur utförare av äldreomsorg kan tillvarata seniora medarbetares kompetens i verksamheten genom att få uppgiften att vara mentor för att stödja kollegor på arbetsplatsen samt föreslå hur mentorskap kan omfattas inom ramen för Äldreomsorgslyftet (S2026/00074).

3.4 Kunskapen om arbetsmiljöfrågor behöver öka

Arbetsmiljökunskap är avgörande för individer, företag och samhälle för att kunna främja och vidta åtgärder som skapar en god arbetsmiljö. Denna kunskap måste vara relevant både på strategisk nivå i samhälle och näringsliv, samt för praktisk tillämpning på arbetsplatser. Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) har sedan 2017 i uppdrag av regeringen att bedriva ett nationellt forskningsprogram om arbetslivsforskning. Praktisk kunskap i arbetslivet bör motivera till styrning och arbetssätt som främjar en god arbetsmiljö och förebygger risker och ohälsa. Det är viktigt att arbetsmiljökunskap finns på en strategisk nivå inom arbets- och samhällslivet. Ledare inom politik, offentlig sektor, näringsliv och ideell sektor, samt arbetsmarknadens parter, måste integrera aktuell arbetsmiljökunskap i policy och arbetsliv. Kunskap behövs även hos arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud som samverkar på arbetsplatser. I ett mer individualiserat arbetsliv behöver alla vara medvetna om arbetsmiljö och dess påverkan på välbefinnande, hälsa, produktivitet och hur vi påverkar varandra, för att aktivt bidra i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Även inom yrkes- och universitetsutbildningar behöver arbetsmiljökunskap tillgodoses.

Forskning och statistik bidrar till förståelse för arbetsmiljöns utveckling över tid och ur olika aspekter. Viktiga forskningsfrågor inkluderar hur arbetsmiljön förändras med arbetslivets omställning, samt skillnader mellan branscher och grupper. Forskningsprogram inom arbetslivsområdet är viktiga insatser som staten och arbetsmarknadens parter behöver fortsätta att stödja. myndigheter, forskarsamhället och arbetsmarknadens parter behöver ta fram, utveckla och implementera arbetsmiljökunskap för att den ska användas både strategiskt och praktiskt. Kunskapsutbyte mellan myndigheter och andra samhällsaktörer behöver också öka.

4 Ett hälsosamt arbetsliv

Ett hälsosamt arbetsliv innebär att arbetslivet ska bidra till hälsa, utveckling och välbefinnande.

Målbilder för ett hälsosamt arbetsliv är:

1. Kunskapen ökar bland arbetsgivare och arbetstagare om vad som skapar hälsosamma arbetsplatser och om 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. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön förbättras. Psykisk ohälsa orsakad av dålig arbetsmiljö 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 med rehabilitering och arbetsanpassning.

4.1 En god arbetsmiljö bidrar till både hälsa och lönsamhet

Sysselsättning och ekonomisk trygghet är avgörande för en god, jämlik och jämställd hälsa. Det finns en stark koppling mellan arbete och individens hälsa och välmående, vilket också lyfts fram inom ramen för folkhälsopolitiken, särskilt dess målområde om arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö (prop. 2017/18:249). Traditionellt har arbetsmiljöarbetet fokuserat på risker och problem. Det är fortfarande relevant och viktigt men arbetsmiljöarbete bör också vara inriktat på att främja hälsa. En god arbetsmiljö stärker hälsan i samhället och ökar motivation och glädje i arbetet, vilket kan leda till ökad konkurrenskraft och lönsamhet för företag. Friskfaktorer i arbetslivet inkluderar trygghet, stöd, utvecklingsmöjligheter och delaktighet. När arbetsgivare skapar förutsättningar genom ett gott ledarskap, god kommunikation och gemensamma värderingar i organisationen bidrar detta till hälsofrämjande arbetsplats. Även utformningen av arbetsredskap och den fysiska arbetsplatsen kan främja friskhet.

Arbetsmiljölagstiftningen ska bidra till en god och säker arbetsmiljö och bygger på det förebyggande arbetet. Regelverket är centralt i det förebyggande arbetet och ska vara tydligt, tillgängligt och relevant för arbetsgivare och andra. Arbetsmiljöverkets föreskrifter är ett viktigt komplement till arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket har de senaste åren bedrivit ett stort utvecklingsarbete med en förnyelse av sina föreskrifter och i januari 2025 trädde en ny regelstruktur för föreskrifterna i kraft. Syftet med regelförnyelsen har varit att det ska bli lättare att hitta, förstå och använda reglerna om arbetsmiljö. Ett tydligare och mer tillgängligt regelverk kan bidra till att ingen blir sjuk, skadas eller dör av jobbet. Regeringen ser det som angeläget att Arbetsmiljöverkets arbete med en tydligare regelstruktur förvaltas, utvecklas och följs upp av myndigheten. Regelbördan och de administrativa kostnaderna behöver minska för att företag och entreprenörer ska kunna fokusera på sina kärnverksamheter. Uppdrag eller återrapporteringskrav om förenkling har därför getts till ett antal myndigheter som har många direkta eller indirekta kontakter med

Intresset för arbetsmiljöns positiva effekter och för hälsosamma arbetsplatser ökar. Kunskapen om detta behöver utvecklas och spridas för praktisk användning. Forskning och praktiskt arbetsmiljöarbete behöver syfta till att både begränsa risker och utveckla positiva faktorer. Kunskap om arbetsmiljöns betydelse för produktion, tillväxt och innovation behövs och hälsofrämjande arbetsmiljöaspekter bör få mer fokus. Arbetet med hälsosamma arbetsplatser behöver prioriteras av alla arbetsgivare, oavsett storlek. Det är avgörande att arbetsgivare vill och kan förbättra arbetsmiljön kontinuerligt tillsammans med medarbetarna t.ex. genom skyddsombud och skyddskommittéer. Företagshälsovård, arbetsmarknadens parter, myndigheter och lärosäten kan bidra till detta arbete.

4.2 Visionen att ingen ska dö till följd av arbete är nödvändigare än någonsin

Varje år bidrar arbetsrelaterade sjukdomar till att flera tusen personer dör i förtid. Dödligheten beror på både gårdagens och dagens arbetsmiljöer. Regeringen har en nollvision om att ingen ska dö på sitt arbete eller till följd av sitt arbete som omfattar dödlighet till följd av sjukdomar som arbetsrelaterad cancer, arbetsrelaterade hjärt- och kärlsjukdomar och arbetsrelaterad stress.

Många dödsfall beror på långvarig exponering för sådant som innebär låga eller måttliga risker, medan få är utsatta för de högsta riskerna. Dödsfallen sker ofta långt efter exponeringen, när arbetstagaren sedan länge lämnat den farliga arbetsplatsen. Mer uppmärksamhet behöver därför läggas på kemiska, fysikaliska och ergonomiska riskfaktorer och statistisk uppföljning av dessa. Även kronisk sjukdom eller annan allvarlig ohälsa bör uppmärksammas. Risker förekommer ofta i små företag och på tillfälliga arbetsplatser där tillsyn är mindre vanligt. För att minska risken för att arbetstagare drabbas av cancer, andra sjukdomar eller annan allvarlig ohälsa har det skett flera revideringar av EU-direktiven som begränsar farliga ämnen på arbetsplatserna. Det arbetet väntas fortsätta 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. Det bidrar till ett högre skydd för arbetstagare och en rättvisare konkurrens mellan företag som verkar inom EU.

Att minska risken för att arbetstagare drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar är en viktig samhällsfråga. Regeringens cancerstrategi Ökad överlevnad och bättre livskvalitet – nationell cancerstrategi 2.0 (S2026/00065) visar riktningen för insatserna de kommande 10–15 åren. Ett av de tre övergripande målen är minskad risk att utveckla cancer och fler som diagnosticeras tidigt, bland annat genom ett strategiskt och samordnat hälsofrämjande och förebyggande arbete.

Historiskt har reglering och tillsyn av arbetsmiljön fokuserat på att minska arbetsolyckor med dödlig utgång och andra allvarliga arbetsolyckor vilket har lett till att färre dör på jobbet. Detta arbete måste naturligtvis fortsätta. Samtidigt visar kunskapen om arbetsrelaterad dödlighet att det finns behov av att rikta insatser mot risker som bidrar till för tidig död till följd av exponering. Stress till följd av höga krav och lite kontroll kan öka risken för suicid eller suicidförsök. Även kränkande särbehandling och sexuella trakasserier kan ha samband med suicid. De som arbetar med arbetsmiljö bör öka fokus på exponering för organisatoriska och sociala riskfaktorer. Att hantera stressrelaterade problem och främja psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen måste bli lika viktiga prioriteringar som fysisk säkerhet. Centrala arbetsmiljöaktörer behöver följa arbetslivets förändring för att förstå hur nya arbetssätt påverkar hälsa och dödlighet långsiktigt.

4.3 En god arbetsmiljö kan bidra till ökad psykisk hälsa och suicidprevention

Den svenska befolkningens hälsa är generellt sett god och utvecklas positivt för de flesta. Samtidigt ökar den psykiska ohälsan, ett samlingsbegrepp för tillstånd av olika svårighetsgrad och varaktighet. Detta inkluderar psykiatriska diagnoser och psykiska besvär som nedstämdhet, ångest och sömnbesvär när de är så ihållande att de påverkar vardagen. Självrapporterade psykiska besvär ökar bland både vuxna och unga, och fler söker vård. En del av ökningen består av en ökning av personer med diagnostiserade neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som ADHD. Minskad stigmatisering och ökad medvetenhet kan ha bidragit till denna utveckling.

Arbetslivet har förändrats, med färre personer i manuella arbeten och fler inom tjänsteproduktion. Sjukfrånvaron i psykiatriska diagnoser är högst inom välfärdsyrken som vård och skola. Psykiska besvär som utmattningssyndrom påverkas av individuella och samhälleliga faktorer. Kvinnor är överrepresenterade i så kallade kontaktyrken som både är fysiskt och psykiskt krävande. Även män i dessa yrken är mer sjukskrivna än män i andra yrken.

Att främja psykisk hälsa är en viktig samhällsfråga. Fram till 2035 pågår ett brett arbete utifrån en nationell strategi. Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen har uppdraget att samordna, stödja och följa upp den nationella strategin och ett stort antal myndigheter ska medverka i arbetet, däribland Arbetsmiljöverket (S2025/00016). Ett delmål i den nationella strategin är att öka fokus på arbetslivets betydelse för psykisk hälsa, bland annat genom att utveckla en god arbetsmiljö, öka deltagandet i arbetslivet och förbättra stödet vid sjukdom och funktionsnedsättning.

Arbetet för goda arbetsförhållanden handlar om att förebygga riskfaktorer som ohälsosam arbetsbelastning, långvarig stress och mobbning, och att främja friskfaktorer som trygghet och balans mellan krav och resurser. De organisatoriska förutsättningarna och styrningen av verksamheten behöver ge stöd för detta. Här är chefers egen arbetsmiljö samt deras förutsättningar att leda arbetet med den organisatoriska och

sociala arbetsmiljön en viktig del. Det är också viktigt att sprida kunskap om frisk- och riskfaktorer för olika yrken och branscher samt att förebygga kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Riktlinjer finns för företagshälsovårdens och arbetsgivares arbete med psykisk hälsa på arbetsplatsen, samt hanteringen av sociala hälsorisker såsom kränkande särbehandling och mobbning. Brister i arbetsmiljön för personer med funktionsnedsättning kan leda till nedsatt arbetsfunktion och ohälsa.

Unga rapporterar ökande psykisk ohälsa, vilket påverkar arbetsförmåga och stresshantering. Arbetsgivare behöver skapa en arbetsmiljö med till exempel ett stödjande ledarskap och flexibla arbetsformer. Universell utformning av arbetsplatsen gynnar alla oavsett förutsättningar och möjliggör för att personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta.

4.4 Strategiskt arbete för minskad sjukfrånvaro är en friskfaktor

En arbetsgivare som aktivt och förebyggande arbetar med arbetsmiljön minskar risken för sjukfrånvaro. En viktig friskfaktor på organisatorisk nivå är att ha god kunskap om vilka arbetsmiljörisker som finns på just den aktuella arbetsplatsen. Det gäller att regelbundet följa upp och analysera sjukskrivningstalen, uppdelade på kvinnor och män, och jämföra med vad som kan vara en förväntad nivå av sjukskrivningar i den aktuella organisationen. Ledningens engagemang är centralt för att arbetsmiljö och de anställdas hälsa blir en strategisk ledningsfråga. Det är också viktigt att sätta tydliga mål för acceptabla nivåer av sjukskrivning och att bemanningen är anpassad för att inte äventyra medarbetarnas hälsa. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är avgörande för ett hållbart och långsiktigt arbete. Sjukfrånvaro, liksom arbetsmiljö, behöver vara en prioriterad fråga på högsta ledningsnivå i kommuner och regioner.

Chefer och andra som arbetsleder medarbetare behöver ha kunskap om tidiga tecken på ohälsa, både fysiska och psykiska besvär. Ett effektivt och framgångsrikt förebyggande arbetsmiljöarbete inom organisatorisk och social arbetsmiljö kräver en ökad kunskap hos högsta ledningen om vad det faktiskt innebär, liksom en tydlig prioritering där arbetsmiljöfrågorna ses som en strategisk fråga och kvalitetsfråga. Första linjens chefer behöver befogenheter och rätt stöd för att kunna genomföra nödvändiga åtgärder i praktiken. Det är också avgörande med en kontinuerlig dialog mellan ledning och verksamhet om krav, resurser och konsekvenser. Åtgärder behöver också systematisk följas upp, så att de verkligen genomförs och får avsedd effekt. Den som arbetsleder andra behöver kunna bedöma behov av stöd och anpassa arbetsuppgifter. När medarbetare är sjukskrivna är det viktigt att de får det stöd och den rehabilitering de behöver för att kunna återgå i arbete. Återgång i arbete är angeläget för individen, arbetsplatsen och samhället. När arbetstagare är sjukskrivna har arbetsgivare utöver arbetsmiljöansvar också ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering. Hälso- och sjukvården ansvarar för medicinsk rehabilitering, medan Försäkringskassan samordnar de rehabiliteringsinsatser som behövs i det enskilda sjukskrivningsfallet. Vid

brister i arbetsgivares arbete med rehabilitering och arbetsanpassning kan Skr. 2025/26:266
Försäkringskassan göra en anmälan till Arbetsmiljöverket.

Samverkan mellan arbetstagare, arbetsgivare, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan är avgörande för en framgångsrik återgång i arbete efter sjukskrivning. Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan har getts i uppdrag att utveckla samverkan och tillsyn av arbetsgivares arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar (A2024/01446). De båda myndigheterna arbetar också med gemensamma tillsyns- och kommunikationsinsatser. Kunskap om hur arbetet påverkar hälsan är väsentlig för alla aktörer, och företagshälsovården kan vara en värdefull expertresurs. Ett jämställdhetsperspektiv bör integreras i detta arbete för att säkerställa att alla medarbetare, oavsett bakgrund, får lika möjligheter till en hälsosam arbetsmiljö och effektiv rehabilitering.

Regeringen har genomfört ett paket med åtgärder för att minska sjukfrånvaron och tillfört drygt 100 miljoner kronor för att förbättra stödet för återgång i arbete. Bidraget för arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd har utvecklats för att underlätta för arbetsgivare att ta sitt rehabiliteringsansvar och tillvarata företagshälsovårdens expertresurser. En viktig åtgärd för att sänka trösklarna för återgång i arbete är arbetsprövning med bibehållen sjukpenning, som är möjligt sedan den 1 mars 2026. Reformen innebär att det blir möjligt att pröva att arbeta utan att riskera sin ekonomiska trygghet. Regeringen stärker hälso- och sjukvårdens arbete med sjukskrivning genom uppdrag till Socialstyrelsen som handlar om att stödja hälso- och sjukvården i implementeringen av rutiner för arbetet med sjukskrivning och rehabilitering.

Dessutom har regering tillfört totalt 100 miljoner kronor för åren 2025–2028 för att finansiera centrumbildningar för återgång i arbete. Forte har därigenom kunnat bevilja medel till tre centrumbildningar vid Karolinska institutet, Linköpings universitet och Göteborgs universitet.

5 Ett tryggt arbetsliv

Ett tryggt arbetsliv innebär att ingen ska riskera säkerhet, liv eller hälsa på grund av arbetet.

Målbilder för ett tryggt arbetsliv är:

1. Arbetslivskriminaliteten minskar vilket leder till minskad utsatthet för personer som utför arbete, samt en sundare konkurrens på arbetsmarknaden.
2. Inga arbetsolyckor med dödlig utgång förekommer i arbetslivet.
3. Andra arbetsolyckor minskar till följd av bl.a. ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete.
4. Våld, hot och trakasserier i arbetslivet, vilket också omfattar otillåten och otillbörlig påverkan på anställda inom offentlig verksamhet, minskar till följd av förebyggande arbete som skapar ökad medvetenhet och trygghet i arbetsmiljön.
5. Kunskap och kompetens om arbetssätt för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet ökar vilket leder till minskad utsatthet och arbetsrelaterad ohälsa.

5.1 Arbetslivskriminalitet leder till osäkra, otrygga arbetsplatser och snedvrider konkurrensen

Globalisering och internationell konkurrens leder i grunden till ett ökat välbefinnande. Fri rörlighet av personer, varor och tjänster skapar nya möjligheter för människor. I den internationella konkurrensen kan oseriösa eller kriminella aktörer utnyttja eller missbruka lagar och regler som ska skydda arbetstagare, vilket i sin tur kan medföra arbetsmiljörisker och risker för andra regelöverträdelser. Arbetslivskriminalitet har långtgående konsekvenser både för individer och samhälle, och är bland annat en betydande inkomstkälla för den organiserade brottsligheten. De kriminella företagen kan exempelvis pressa priserna för att få sina tjänster sålda. Det snedvrider konkurrensen och har lett till att det i vissa branscher är svårt att som företag överleva utan att bryta mot lagar och regler. Genom arbetslivskriminaliteten utnyttjas arbetstagare, exempelvis genom att de tvingas jobba i farliga arbetsmiljöer och utföra farliga arbetsmoment utan rätt skyddsutrustning, hjälpmedel eller utbildning. Arbetslivskriminalitet kan innebära att arbetstagare inte får de arbets- och anställningsvillkor som de har rätt till, har orimliga arbetstider, får en oskälig lön och blir utsatta för människoexploatering. Det kan bland annat handla om tvångsarbete och uppenbart orimliga arbetsvillkor. Personerna riskerar att bli en del av skuggsamhället vilket innebär ännu större risker för individer att fortsätta utnyttjas på arbetsmarknaden. Arbetsgivare som medvetet och systematiskt bryter mot arbetsmiljörregler och begår brott inom ramen för sin verksamhet skapar osund konkurrens, vilket påverkar hela branscher och försvårar för företag som gör rätt, dvs påverkar hela samhället. Arbetslivskriminalitet förekommer i många branscher. Särskilt utsatta riskbranscher är bygg- och anläggningssektorn, handel (bl.a. bilverkstäder), transportsektorn, avfallshantering, städ, tvättverksamhet, restaurang, vård och omsorg, gröna näringar samt skönhetsindustrin.

Personer som utför arbete under förhållanden som präglas av arbetslivskriminalitet kan sakna kunskaper om och förmåga att kräva den arbetsmiljö och de arbetsvillkor som anses rimliga på den svenska arbetsmarknaden. Det kan bero på bristande kunskaper i svenska eller engelska, om det svenska samhället och om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Sådan utsatthet kan vara en följd av att han eller hon saknar uppehålls- eller arbetstillstånd, och därför inte heller är benägen att söka stöd hos t.ex. arbetstagarorganisationer eller myndigheter. Personer som har arbetstillstånd men inte är medlemmar i en arbetstagarorganisation eller utför arbete hos arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal, kan riskera att falla utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen. De faller då även utanför arbetsmarknadens parterers system för kontroll av löner och andra arbetsvillkor. Svenska myndigheter har begränsade möjligheter att kontrollera arbetsvillkor.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har bland annat haft i uppdrag att analysera specifika arbetslivskriminella upplägg och kopplingar till organiserad brottslighet i vissa näringsgrenar samt behandla ett urval av reglerade yrken där arbetslivskriminalitet bedöms medföra särskilt stora risker för samhället. Delegationen inrättades 2021 och redovisade 2025 sitt slutbetänkande (SOU 2025:25). Betänkandet har remitterats.

Regeringen prioriterar arbetet mot arbetslivskriminalitet. Sedan 2018 samverkar nio myndigheter i arbetet mot arbetslivskriminalitet (A2017/02422). I det förlängda och förstärkta uppdraget till myndigheterna som regeringen beslutade 2024 framgår bland annat att det är särskilt angeläget att bekämpa komplexare former av arbetslivskriminalitet, liksom att arbeta mot strategiskt utvalda arbetsgivare, områden och branscher där arbetslivskriminalitet sker systematiskt och där risken för arbetslivskriminalitet bedöms vara stor. Insatserna syftar till att främja sund konkurrens, skydda utsatta arbetstagare samt till att förebygga regelöverträdelse och brottslighet som sker inom arbetslivet. Det finns ett behov av att ytterligare stärka och utveckla det myndighetsgemensamma arbetet både strategiskt och operativt för att förebygga och minska arbetslivskriminalitet. Uppföljning och utvärdering är viktigt för att utveckla effektiva metoder och arbetssätt, liksom stärkt dialog och informationsutbyte mellan berörda aktörer (A2024/01109). Uppdraget att delta i det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet anges i samtliga nio myndigheters instruktioner. Arbetsmiljöverket har enligt sin instruktion även i uppdrag att samordna det arbetet. Myndigheternas resurser för att motverka arbetslivskriminalitet förstärktes under 2025 med totalt 100 miljoner kronor.

Ny lagstiftning som trädde i kraft i juli 2024 gör det möjligt för de deltagande myndigheterna att i större utsträckning utbyta information inom ramen för myndighetsgemensamma kontroller mot arbetslivskriminalitet.

Regeringen har gett Södertörns högskola i uppdrag att utarbeta en metod för uppföljning av arbetslivskriminalitetens utveckling i samhället (A2024/00857). Att i upphandlingar och kontrakt med leverantörer ställa krav på god arbetsmiljö och goda anställningsvillkor är ytterligare ett sätt att förebygga arbetslivskriminalitet. Regeringen har gett Upphandlingsmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten i uppdrag att stödja kommunerna i deras arbete med att motverka arbetslivskriminalitet och brottslighet i välfärden (Fi2025/02383).

Att de upphandlande aktörerna säkerställer att kontrakt tilldelas endast seriösa företag har stor betydelse för arbetet med att förebygga arbetslivskriminalitet och skapa en trygg och sund arbetsmiljö för arbetstagarna. I Färdplan för de offentliga affärerna 2025–2030 har regeringen infört ett nytt inriktningsmål i den nationella upphandlingsstrategin. Målet innebär att upphandlande aktörer ska säkerställa att endast seriösa leverantörer tilldelas offentliga kontrakt samt att leverantörerna följer avtal och gällande regelverk och har seriösa underleverantörer. Upphandlingsmyndigheten har fått i uppdrag att genomföra insatser för att främja genomförandet av färdplanen. Upphandlingsmyndigheten ska även följa upp de upphandlande organisationernas arbete med de mål och fokusområden som ingår i färdplanen och i den nationella upphandlingsstrategin (Fi2025/01827).

I februari 2026 gav regeringen Arbetsmiljöverket i uppdrag att förbättra kvaliteten i och tillgängligheten till uppgifter i utstationeringsregistret. Syftet är att stärka arbetet mot arbetslivskriminalitet och minska arbetstagares utsatthet (A2026/00148).

5.2 Att prioritera arbetsmiljöfrågor är avgörande för att minska antalet arbetsolyckor

Antalet anmälda arbetsolyckor som medför sjukfrånvaro ökar. Den största andelen arbetsolyckor i förhållande till antalet anställda är rapporterade inom branscherna transport och magasinering samt vattenförsörjning, avloppsrening och avfallshantering. I Sverige dör cirka en person per vecka till följd av en arbetsolycka. Efter en ökning 2023 minskade antalet arbetsolyckor med dödlig utgång 2024 för att återigen öka 2025. Arbetsolyckor med dödlig utgång drabbar främst män och sker inom mansdominerade sektorer såsom byggverksamhet, transport, jordbruk, skogsbruk, fiske och tillverkning. Många av dessa olyckor inträffar i små eller medelstora företag. Arbetet med att förebygga allvarliga arbetsolyckor och arbetsolyckor med dödlig utgång behöver fortsätta i nära samverkan mellan berörda myndigheter, arbetsmarknadens parter och deras kunskapsorganisationer och relevanta branschorganisationer.

Det är angeläget att på olika nivåer fortsatt följa utvecklingen och arbeta förebyggande för att minska antalet arbetsolyckor med och utan dödlig utgång. Det är viktigt att fokusera både på specifika branscher och på förebyggande insatser mot de olyckstyper som kan leda till död. Orsaken till arbetsolyckor med dödlig utgång är ofta avvikelser från normala rutiner och bristfälliga säkerhetsåtgärder. En stor del av dödsolyckorna sker i vägtrafiken. Arbetsgivaren har ett helhetsansvar att systematiskt förebygga olyckor såväl inom anläggningen som utanför i vägtrafiken. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, inklusive hög arbetsbelastning och kognitivt krävande miljöer, påverkar också att olyckor inträffar. Kunskap och systematiskt arbetsmiljöarbete kan förebygga de flesta arbetsolyckor med dödlig utgång. Att prioritera arbetsmiljöfrågor på alla organisationsnivåer är avgörande för ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket bidrar till att minska antalet olyckor och dödsfall till följd av arbetet.

Riksdagen har tillkännagett för regeringen det som utskottet anför om att regeringen bör vidta åtgärder för att minska riskerna för dödsolyckor i arbetslivet (bet. 2023/24:AU8 punkt 1, rskr. 2023/24:166). Regeringen ser allvarligt på att det i Sverige dör i snitt en person i veckan till följd av en arbetsolycka. I regleringsbrevet för 2025 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag att under perioden 2025–2028 bedriva ett utvecklingsarbete för en mer träffsäker och riskbaserad tillsyn (A2025/00862). I regleringsbrevet för 2025 och 2026 beslutade regeringen att Arbetsmiljöverket ska återrapporera hur myndigheten arbetar med att bidra till att förebygga dödsolyckor och andra allvarliga arbetsolyckor. Som anges i avsnitt 5 är en målbild för delmålet ett tryggt arbetsliv att inga arbetsolyckor med dödlig utgång förekommer i arbetslivet.

Regeringen har i anslutning till denna strategi lämnat ett uppdrag till Arbetsmiljöverket att vidta ytterligare åtgärder för att förebygga arbetsolyckor med dödlig utgång och andra allvarliga arbetsolyckor med inriktning på de branscher och yrken där sådana olyckor främst inträffar i Sverige. Mot bakgrund av dessa åtgärder bedömer regeringen att tillkännagivandet är tillgodosett och därmed slutbehandlat.

5.3 Våld, hot och trakasserier på arbetet får allvarliga konsekvenser för både individer och samhälle

Skr. 2025/26:266

Våld, hot och trakasserier i arbetslivet är allvarliga samhällsfrågor som berör många områden. Frågorna behöver hanteras ur olika perspektiv, och arbetsmiljön är en central del. Regeringen har i propositionen ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och ILO:s konvention om en säker och hälsosam arbetsmiljö (prop. 2025/26:134) föreslagit att riksdagen ska godkänna konventionerna. Förekomsterna av våld, hot och trakasserier är inte begränsade till vissa branscher utan finns i alla sektorer av arbetsmarknaden. Medan nivåerna av förekommande våld i stort är oförändrade, har hot och trakasserier ökat. Risken för att som arbetstagare bli utsatt varierar beroende på verksamhetstyp, arbetsuppgifter och kontakt med allmänheten. I Arbetsmiljöverkets undersökning av arbetsmiljön 2024 (Arbetsmiljöverket 2025:01) var andelen anställda som uppgav att de blivit utsatta för hot eller våld en till några gånger det senaste året högst inom vård och omsorg, utbildning respektive offentlig förvaltning. Det är vanligare att kvinnor har utsatts för våld eller hot minst en gång under det senaste året än män.

Anmälningarna om allvarliga händelser i skolan har ökat. I regleringsbrevet för 2024 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag att redogöra för och analysera de anmälningar som görs till myndigheten om hot och våld mot lärare och annan skolpersonal (A2023/01757). I regleringsbrevet för 2026 fick Arbetsmiljöverket och Statens Skolverk ett gemensamt uppdrag om kartläggning och stöd gällande arbetet med att hantera tillbud i skolverksamheter (A2025/001267).

Enligt en granskningsrapport från Riksrevisionen är inom staten anställda vid brottsutredande och dömande myndigheter, utbetalande myndigheter samt myndigheter som ansvarar för tillsyn och tillstånd mer utsatta än andra. Det är främst trakasserier men även hot som framför allt är vanligt förekommande (RiR 2022:26). I vissa situationer gäller ett starkare straffrättsligt skydd, t.ex. för tjänstemän i samband med myndighetsutövning. Den 2 juli 2025 trädde lagändringar i kraft som bl.a. innebär en utvidgning av det straffrättsliga skyddet och skärpta straffskalor för våld eller hot mot tjänsteman (prop. 2024/25:141).

Det är allvarligt om offentliganställda undviker åtgärder eller fattar felaktiga beslut på grund av hot, rädsla för hot eller annan otillåten påverkan. Detta kan också försvåra rekrytering och påverka myndigheters förmåga att fullgöra sina uppgifter.

Den som utsätts för våld, hot eller trakasserier i arbetslivet påverkas fysiskt, psykiskt och socialt, både i arbetet och privatlivet. Det kan leda till rädsla och otrygghet, vilket påverkar både arbetsmiljön och kollegor. Arbetsgivaren har ansvar för att förebygga och hantera våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön. Det gäller också för distansarbete, till exempel när arbetstagaren arbetar hemifrån. Ju mer kunskap arbetsgivare har om våld, hot och trakasserier på arbetsplatsen, desto lättare är det att vidta rätt åtgärder. Brister i arbetsmiljöarbetet ökar utsattheten, men förebyggande åtgärder kan minska den. Det kan handla om åtgärder i den fysiska miljön, minskat ensamarbete, förbättrade rutiner av olika slag samt utbildning i

säkerhet och konflikthantering. Stöd till utsatta är viktigt, liksom tillräckliga resurser och tillräcklig bemanning som också har rätt kompetens. Genom att arbeta systematiskt och ta tillvara de relevanta kunskaper som finns på arbetsplatsen, går många risker för våld och hot om våld att förebygga. Det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar hela verksamheten. Utvecklingen med en ökad utsatthet för hot och trakasserier beror sannolikt på flera faktorer, till exempel ett hårdare samhällsklimat där respekten för olika yrkes- och myndighetspersoner minskat. Organiserad brottslighet och påverkanskampanjer bidrar också. Tekniken underlättar påverkan och spridning av rykten och hot mot enskilda. Problemen utmanar demokratin och är en fråga för hela samhället.

Brottsförebyggande rådet (Brå) har haft i uppdrag att studera otillåten påverkan som utövas av systemhotande aktörer och grupperingar (Ju2023/00880). Brå har tagit fram ett stödmaterial om hur lokala aktörer kan identifiera och arbeta mot otillåten påverkan från kriminella och extremistiska grupperingar. Regeringen har gett Statskontoret och Brå i uppdrag att stödja arbetet mot otillåten påverkan i den offentliga förvaltningen (Fi2024/001456). Statskontoret fick också i uppdrag i regleringsbrevet för 2025 att ta fram en utbildning om otillåten påverkan i den offentliga förvaltningen (Fi2024/001045). Regeringen har också tagit fram en handlingsplan mot korruption och otillåten påverkan som gäller för åren 2024–2027 (Fi2024/01267).

5.4 Inkluderande arbetsplatser motverkar kränkningar och diskriminering

Utsatthet till följd av förtryck och diskriminering ska inte påverka människors möjligheter till arbete eller en god arbetsmiljö. Kränkande särbehandling innebär att någon utsätts för negativa beteenden, såsom trakasserier, mobbning eller nedvärderande kommentarer, vilket skadar individens självkänsla och arbetsmiljö. Vissa personer kan löpa större risk att utsättas för missgynnande eller kränkning på grund av faktorer som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan ha samband med flera diskrimineringsgrunder samtidigt, vilket förstärker utsattheten för individen. Arbetsgivare har en skyldighet att motverka och förebygga kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har sammanställt kunskap om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö (Mynak 2022). Enligt sammanställningen pekar forskningen på att hbtq-personer i större utsträckning utsätts för diskriminering, trakasserier och mobbning. I rapporten konstateras också att utsattheten samspelar med faktorer som kön, etnicitet, yrkesposition och ålder. Mot bland annat det bakgrunden har regeringen i Stolt och trygg Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (A2025/00042) lagt fast en målsättning om goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Regeringen har även antagit en handlingsplan mot rasism och hatbrott (A2024/01394). Rasism och diskriminering ska inte påverka människors möjligheter till förvärvsarbete eller till en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Regeringens bedömning är att ökad kunskap och kännedom om hur utsatthet kopplad till rasism kan leda till arbetsrelaterad ohälsa är viktigt för att relevanta förebyggande åtgärder ska kunna initieras, och för att personer som berörs ska kunna få det stöd de behöver. En målsättning i handlingsplanen är därför att arbetsgivare, förtroendevalda och andra aktörer på arbetsmarknaden har fått bättre kunskap, kompetens och arbetssätt för att kunna förebygga och motverka rasism och diskriminering i arbetslivet. Arbetsmiljöverket är en av flera särskilt utpekade myndigheter som är viktiga för att antingen bidra med att ta fram ny relevant kunskap eller för att de bidrar till att förebygga och motverka rasism och hatbrott genom andra insatser.

Diskriminering leder inte bara till arbetsrelaterad ohälsa, utan kan också begränsa möjligheten att ta vara på arbetstagares kunskap och kompetens. Sexuella trakasserier på arbetsplatsen drabbar i oproportionerlig grad unga kvinnor Sexuella trakasserier är enligt diskrimineringslagen (2008:567) förbjudet inom arbetslivet. Alla arbetsgivare ska även arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering, inklusive sexuella trakasserier. Vidare ska arbetsgivare ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra sexuella trakasserier.

Personer med funktionsnedsättning utsätts för diskriminering. Av Myndigheten för delaktighets uppföljning av funktionshinderspolitiken framgår att var tredje person med funktionsnedsättning blivit diskriminerad på arbetsmarknaden under 2024 (MFD 2026:11). Kvinnor med funktionsnedsättning upplever i större utsträckning än män att de har blivit utsatta för mobbning, kränkningar eller trakasserier från chefer eller kollegor. En inkluderande arbetsplats motverkar arbetsmiljöproblem och diskriminering, och fokuserar på trygghet där alla anställda känner samhörighet och bemöts med respekt. Detta kräver engagemang från alla nivåer i en organisation samt stöd från myndigheter och arbetsmarknadens parter.

6 Ett innovativt arbetsliv

Ett innovativt arbetsliv innebär att goda arbetsmiljöer bidrar till individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning.

Målbilder för ett innovativt arbetsliv är:

1. Kunskapen om, och dialogen mellan berörda aktörer om, hur arbetslivets förändring påverkar arbetsmiljön ökar.
2. Arbetsmiljöaspekter beaktas i högre grad i arbetslivets gröna omställning.
3. När nya sätt att fatta beslut, organisera och leda arbete med hjälp av AI införs sker det i dialog, samverkan och transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare.

4. Medvetenhet och kunskap hos arbetsgivare och arbetstagare om den kognitiva arbetsmiljöns betydelse för hälsa och välbefinnande ökar.
5. Digitala system som används i arbetet är i större utsträckning anpassade till människan och de arbetsuppgifter som ska utföras.
6. Distansarbete används på sätt som bidrar till hälsa, välbefinnande och produktivitet i arbetslivet.

6.1 Nya frågor väcks när arbetslivet blir mer komplext

Arbetslivet genomgår ständiga förändringar. Teknikutveckling och digitalisering har en genomgripande påverkan på arbetet på olika sätt. Den tekniska utvecklingen har underlättat tunga manuella arbeten, vilket minskat fysiska hälsorisker. Samtidigt har kvalifikationsnivåerna höjts, vilket ökat självständighet och inflytande för arbetstagare. Dock finns en motsatt utveckling där kraven på kompetens är lägre och arbetsuppgifter mer rutinartade, vilket polariserar arbetsmarknaden och påverkar arbetsmiljön. Globaliseringen och ökad internationell konkurrens kräver att företag är flexibla och snabbt kan anpassa sig.

Det föränderliga arbetslivet för med sig nya behov som rustar människor att möta nya krav. Teknikutveckling leder till omstrukturerings på arbetsmarknaden, där vissa branscher marginaliseras och nya växer fram. Detta ökar behovet av kompetensutveckling och omställning. Förändring och omställning är krävande processer, vilket gör socialt hänsynstagande och dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare viktigt. Inom arbetsmiljöområdet ökar komplexiteten i det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet. De konsekvenser för arbetsmiljön som förändringar kan medföra kan vara både motstridiga och svårförutsedda.

För en gynnsam utveckling är det centralt att kunskapen och medvetenheten om arbetsmiljö är aktuell och anpassad till nuvarande utmaningar och möjligheter. Organisationer behöver också ha beredskap för framtida förändringar och deras påverkan på arbetsmiljön, vilket stödjer en långsiktigt hållbar utveckling. Aktörer inom samhälls- och näringsliv behöver tillsammans i högre utsträckning följa, analysera och skapa beredskap för hur förändringar kan påverka arbetsmiljön. Kunskapsutveckling och dialog bör stödja utveckling av det förebyggande arbetsmiljöarbetet och metoder för att möta arbetslivets innovation, utveckling och omställning. Fokus behöver breddas från att enbart arbeta med arbetsmiljörisker till att främja en god arbetsmiljö och skapa hållbara arbetsplatser. Globala hälso- och klimatkriser, politiska påverkanskampanjer och arbetslivskriminalitet ökar komplexiteten ytterligare, vilket kräver gemensamma insatser och samordning.

Europeiska kommissionen har i december 2025 presenterat en färdplan för sysselsättning av hög kvalitet. Det är ett övergripande inriktningsdokument som spänner över flera politikområden, och ska enligt kommissionen bidra till tillräckliga löner och rättvisa arbetsvillkor, höga arbetsmiljökrav samt bidra till kompetensutveckling och rättvis omställning på arbetsmarknaden för alla. Regeringens uppfattning är att ekonomiskt tillväxt är en viktig förutsättning för en gynnsam utveckling

på arbetsmarknaden. EU har en nyckelroll genom att inte addera ytterligare regelbörda för företag och minska den befintliga regelbördan, samtidigt som ett starkt arbetstagskydd upprätthålls. För regeringen är det centralt att fördelningen av befogenheter mellan EU och medlemsstaterna respekteras samt att nationella arbetsmarknadsmodeller och arbetsmarknadens parter autonomi värnas, se vidare Faktapromemoria 2025/26:FPM53.

Skr. 2025/26:266

6.2 Arbetsmiljöaspekter bör beaktas i den gröna omställningen

Parallellt med teknikutveckling och globalisering i arbetslivet löper klimatförändringen och den gröna omställningen. Klimatförändringen påverkar arbetslivet och arbetsmiljön med varmare väder, mer regn, storm och extremväder, både i Sverige och globalt. Det finns behov av att öka kunskaperna om vilken påverkan klimatförändringen har på arbetsmiljön, och hur branscher, yrken och arbetsplatser kan anpassa sig till befintliga och kommande förändringar.

Samtidigt sker en radikal omställning i många delar av arbetslivet. Den gröna omställningens påverkan på samhälle och arbetsliv är bred och genomgripande. Det är svårt att förutse alla konsekvenser, men det finns både utmaningar och möjligheter ur arbetslivs- och arbetsmiljösynpunkt. Den gröna omställningen innebär ett skifte till fossilfri energi och grön tillväxt, samt en övergång till cirkulär ekonomi. Det klimatneutrala samhället fokuserar på omställning av energi- och transportsektorerna, där energisektorn förväntas växa i antalet arbetstillfällen. Innovationer och nya marknader för grön teknologi och så kallade gröna jobb är centrala i den gröna tillväxten. Minskad resursanvändning genom bättre produktdesign, återtillverkning, återanvändning och återvinning karaktäriserar den cirkulära ekonomin. Sektorer som energi, transport, bygg, industri, jord- och skogsbruk, hav och vatten samt återvinning är särskilt berörda.

Hälsoeffekter till följd av hantering av nya kemikalier, material och processer är till stor del okända. Detta gäller exempelvis produktionen av nya batterier och processer för att fånga och förvara koldioxid. Återanvändning av material som betong kan innebära riskfylld exponering. Återvinning av elektronik är särskilt komplex och det är svårt att förutse de medförda riskerna. Kunskapsbehoven inom dessa områden är stora.

Det finns samtidigt en betydande potential. Omställningen erbjuder möjligheter att utveckla hållbara arbeten som bidrar till miljönytta och ett arbetsliv som främjar god arbetsmiljö, lärande, innovation, jämställdhet och jämlikhet. Gruvindustrin i Sverige är ett exempel där omställning samspelar med utvecklingsarbete för ökad jämställdhet. För att en sådan utveckling ska vara möjlig behöver frågor om arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet inkluderas i strategier för den gröna omställningen. Annars riskerar miljömål att överordnas arbetsmiljömål och anställningsvillkor. Det finns behov av ökad kunskap inom flera områden. Förståelse för risker och implementering av säkra arbetsrutiner krävs, vilket ställer krav på

effektiv kunskapsöverföring. Bättre kunskap behövs om hur den gröna omställningen påverkar olika branscher, yrken och grupper. Det är viktigt att förstå förändringarnas omfattning och påverkan på arbetsmarknaden. Arbetsmiljörégleringen behöver gå i takt med teknikutvecklingen.

6.3 Dialog och transparens är centralt när ny teknik introduceras

I ett snabbt föränderligt arbetsliv är det avgörande att upprätthålla en kultur av dialog, öppenhet och transparens för att främja en hälsosam arbetsmiljö. När nya metoder för att organisera och leda arbete introduceras, särskilt med den snabba utvecklingen inom it och annan teknik, är det viktigt att både arbetsgivare och arbetstagare engagerar sig i en kontinuerlig dialog. Samma gäller vid införande av nya arbetssätt där digital teknik kan ersätta personal som t.ex. inom vård och omsorg. Utveckling och införande av nya arbetssätt genom digital teknik bör ske i samverkan med arbetstagare. Detta samarbete är centralt för att identifiera och dra nytta av de möjligheter som tekniken erbjuder, utan att skapa nya arbetsmiljöproblem.

Teknikutvecklingen, särskilt införandet av AI och automatiserade system, har potential att omvandla arbetslivet. AI och andra automatiserade beslutsprocesser medför samtidigt risker för diskriminering. Även om tekniken i sig är neutral och potentiellt kan tränas för att motverka diskriminering, finns det en risk att data som systemen tränas på speglar historiska och nuvarande ojämlikheter och grupprelaterade skillnader i arbetslivet. Systemen riskerar då att fatta eller föreslå beslut som reproducerar dessa gruppkillnader.

Ökad transparens och möjlighet till granskning av systemen är nödvändig för att kunna bedöma risker för diskriminering. Det finns emellertid stora utmaningar med att få tillgång till och kunna granska de datadrivna digitala tredjepartstjänster som automatiserar beslut inom arbetslivet. Algoritmisk arbetsledning innebär både möjligheter och risker för arbetsmiljön. Vid algoritmisk arbetsledning används digital teknik för att stödja eller automatisera beslut om hur arbetet leds och organiseras. Det innebär att AI och algoritmer tar över uppgifter som traditionellt utförs av mänskliga chefer. AI kan effektivisera arbetsprocesser och minska fysiska belastningar, men kan också leda till ökad övervakning, arbetsintensifiering och minskad kontroll för arbetstagare.

För att säkerställa en god arbetsmiljö i en framtid med mer AI i arbetslivet behövs ökad kunskap om dess påverkan, nya riskbedömningsverktyg, samt anpassad reglering och tillämpning av befintlig lagstiftning. Transparens och arbetstagarmedverkan vid implementering är centrala faktorer. Goda exempel på hur man kombinerar algoritmisk arbetsledning med god arbetsmiljö behöver spridas. Det är viktigt att den nya tekniken är lätt att använda för arbetstagare, oavsett förutsättningar, till exempel för personer med funktionsnedsättning. Arbetsgivare och skyddsombud bör behandla algoritmisk arbetsledning som en arbetsmiljöfråga och inkludera dess risker i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

6.4 Den kognitiva och digitala arbetsmiljön behöver mer uppmärksamhet

Skr. 2025/26:266

Dagens arbetsliv ställer höga krav på vår kognition, vilket innebär att den kognitiva arbetsmiljön, och hur hjärnan påverkas under arbetsdagen, blir allt viktigare. Många förväntas självständigt planera och utföra sina arbetsuppgifter, bedöma information från olika källor och fatta beslut. Samtidigt är vår kognitiva förmåga begränsad och utmanas av både den digitala och fysiska arbetsmiljön, inklusive ljud, rörelse och ett ansträngt socialt klimat. Om hjärnans kognitiva funktioner överbelastas under lång tid utan återhämtning riskerar vi kognitiva problem, utmattning och svårigheter att fungera. Risken för misstag och olyckor i arbetet ökar också. Därför är det viktigt att organisationer skapar en kognitivt gynnsam arbetsmiljö där digitala aspekter är en del av helheten.

Digitala system är i dag en integrerad del av vår arbetsvardag, från stora it-system till appar, digitala mötesprogram och robotar. Dessa utgör vår digitala arbetsmiljö, där människor interagerar med eller styrs av digitala system. AI-system kan automatisera beslutsfattande processer, vilket kan minska mänsklig interaktion och leda till beslut utan hänsyn till individuella omständigheter.

När tekniken fungerar väl och är anpassad till människan, blir arbetet smidigare och mer flexibelt. Men när tekniken krånglar eller är svåränvänd, kan det leda till stress och på sikt ökad risk för arbetssjukdomar, samt minskad effektivitet. Att vara beroende av många olika system kan göra arbetet mer kognitivt utmanande, det kan dra upp arbetstempot och öka arbetsbelastningen. Därför är det viktigt att analysera möjligheter och risker ur ett arbetsmiljöperspektiv innan ett digitalt system införs och systematiskt under tiden det används. System bör vara ändamålsenliga, effektiva och säkra, och påverka användargrupper positivt. God samverkan tidigt i processen kan förhindra kostsamma ändringar senare. Utbildning vid införandet är en bra investering, och den digitala arbetsmiljön bör vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att undvika risker och främja en god kognitiv arbetsmiljö.

6.5 Distansarbete som främjar hälsa, välbefinnande och produktivitet

Under covid-19-pandemin blev distansarbete en nödvändighet för många som kunde utföra sina arbetsuppgifter hemifrån. Erfarenheterna av detta varierade bland arbetstagare och chefer beroende på arbets- och livssituation, individuella förmågor och preferenser. Pandemin gav samhället en ny referensram för var och hur arbete kan utföras i vissa yrken och branscher.

Distansarbete har fortsatt att vara vanligare efter covid-19-pandemin än innan, och till skillnad från innan pandemin är det nu något vanligare att kvinnor distansarbetar än män. Den ökade flexibiliteten uppskattas av många, och det pågår en diskussion om hur distansarbete bäst kan utformas. En utmaning är att balansera organisationers behov av samarbete och utveckling i gemensamma lokaler mot individers behov av bättre

balans mellan arbete och privatliv. Distansarbete kan ha positiva hälsoeffekter, särskilt när det är frivilligt och den anställde kan påverka omfattningen. Det kan också påverka personalomsättningen positivt och bidra till produktivitet och arbetsprestation under rätt förutsättningar. Det finns dock utmaningar. Särskilt arbetsmiljö och ledarskap blir mer komplexa och tillitsberoende.

Det finns behov av att utveckla arbetssätt för att säkerställa en god arbetsmiljö och ett gott ledarskap oavsett arbetsplats. Det är för tidigt att säga vilken långsiktig påverkan distansarbete har på hälsa, prestation, samarbete och kreativitet. Frågor kvarstår om hur distansarbete påverkar karriärmöjligheter, inflytande och bekräftelse i arbetet. Det ökade distansarbetet bidrar också till olika förutsättningar i arbetslivet, där skillnaderna ökar mellan de som kan dra nytta av fördelarna och de som inte kan.

Distansarbete kan påverka jämställdheten både positivt och negativt. Det faktum att kvinnor oftare utför obetalt omsorgsarbete i hemmet skulle kunna innebära att distansarbete betraktas som en möjlighet för särskilt kvinnor att nå balans mellan arbete och fritid. Samtidigt innebär det en risk att kvinnor i högre grad förväntas växla mellan uppgifter vid distansarbete, vilket kan leda till längre arbetsdagar och minskad återhämtning. Om distansarbete ses som lösningen för att balansera betalt och obetalt arbete riskerar det också att befästa normer om dubbelarbete, särskilt för kvinnor. Tillgänglig forskning visar endast marginella genomsnittliga effekter på jämställdheten på arbetsmarknaden avseende veckoarbetstid till följd av distansarbete. Sammantaget är det viktigt att fortsätta följa hur distansarbete påverkar anställda och organisationer genom både forskning och löpande bedömningar på arbetsplatserna. Arbetsmiljöverket har i regleringsbrevet för 2026 fått i uppdrag att redovisa hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin fortsatt påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden (A2025/01267).

7 En samordningsfunktion för stärkt måluppfyllelse

Utredningen har föreslagit en nationell samordningsfunktion inom Regeringskansliet som ska bistå i genomförandet av strategin genom att samordna, stödja och följa upp genomförandet av strategin. Flertalet remissinstanser är positiva till det förslaget. Bland annat framför flera remissinstanser att flera politikområden berörs av frågorna och behöver vara delaktiga i genomförandet av strategin.

Regeringen instämmer i uppfattningen att ett tydligt, starkt och långsiktigt stöd i genomförandet är centralt för måluppfyllelsen. Förvaltningsmyndigheterna är regeringens främsta verktyg för att genomföra sin politik. Genom inordnandet av uppgifter från Myndigheten för arbetsmiljökunskap den 1 januari 2026 har Arbetsmiljöverket nu ett breddat uppdrag med ansvar för regelgivning, tillsyn, information och kunskap. Regeringen instämmer i remissinstansernas synpunkt att

arbetsmiljöstrategins målbilder spänner över flera politikområden, vilket gör att flera myndigheter bör involveras. Arbetsmarknadens parter har en central roll på flera av de områden som omfattas av strategin. Arbetsmiljöverket samverkar med såväl andra myndigheter som arbetsmarknadens parter och andra intressenter i arbetsmiljöfrågor, som också kan användas i genomförandet av strategin. Regeringen gör bedömningen att Arbetsmiljöverket är väl lämpat att ansvara för den nationella samordningen av genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi. Regeringen har därför i ett särskilt uppdrag uppdragit åt Arbetsmiljöverket att ansvara för en nationell samordningsfunktion för att samordna, stödja och följa upp genomförandet av arbetsmiljöstrategin. För att upprätthålla och fördjupa dialogen mellan de olika aktörer som berörs av strategin avser regeringen att löpande under strategiperioden bjuda in till dialog och kunskapsspridning på olika områden av relevans för strategin.

Skr. 2025/26:266

8 Uppföljning och utvärdering

Utvecklingen inom arbetslivsområdet, där arbetsmiljö ingår, följs upp i regeringens resultatredovisning till riksdagen i den årliga budgetpropositionen. Resultatredovisningen omfattar även regeringens uppföljning av arbetsmiljöstrategin. I den årliga budgetpropositionen presenteras även regeringens politiska inriktning för det kommande året.

Arbetsmiljöstrategin ska ses som regeringens långsiktiga politiska inriktning för området, med syfte att bidra till att skapa tydlighet, struktur, och helhetsperspektiv för dess genomförande. Samtidigt kan nya utmaningar och möjligheter tillkomma. Regeringen avser att noga följa genomförandet av strategin och att ha beredskap för att vid behov överväga justeringar i strategins inriktning under strategiperioden.

Att utvärdera arbetsmiljöstrategin är viktigt för att kunna bedöma dess genomslagskraft. En utvärdering ska därför ha påbörjats under 2030.

Arbetsmarknadsdepartementet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 28 maj 2026

Närvarande: statsrådet Svantesson, ordförande, och statsråden
Waltersson Grönvall, Forssmed, Tenje, Forssell, Slottnér, Wykman,
Kullgren, Liljestrand, Bohlin, Rosencrantz, Dousa, Larsson, Britz, Lann

Föredragande: statsrådet Britz

Regeringen beslutar skrivelse En god arbetsmiljö i ett föränderligt
arbetsliv - regeringens arbetsmiljöstrategi för 2026-2031