

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2024/25:AU8

Arbetsmiljö

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden, bl.a. med hänvisning till pågående arbete och till parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden. Motionsyrkandena handlar bl.a. om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, skyddsombud och skyddskommittéer, arbetslivs-kriminalitet och Arbetsmiljöverket.

I betänkandet finns 33 reservationer (S, SD, V, C, MP) och ett särskilt yttrande (SD).

Behandlade förslag

110 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2024/25.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut4

Redogörelse för ärendet8

Utskottets överväganden.....9

 Dödsolyckor i arbetslivet.....9

 Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.....12

 Skyddsombud och skyddskommittéer19

 Våld, hot och kränkande särbehandling.....26

 Arbetsmiljöbrott m.m.34

 Arbetslivskriminalitet38

 Arbetsmiljöverket.....47

 Sanktionsavgifter.....52

 Företagshälsovården.....56

 Arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.....59

 Arbetskläder62

 Kemiska risker och luftföroreningar.....64

 Plattformsföretagens arbetsmiljöansvar.....67

 Distansarbete69

Reservationer74

 1. En statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 1 (S, V)74

 2. Fler åtgärder mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (S)74

 3. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (S).....75

 4. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (V)77

 5. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (C)78

 6. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (MP)79

 7. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 4 (S)79

 8. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 4 (SD)80

 9. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 4 (V)81

 10. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud, punkt 5 (S, V)82

 11. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud, punkt 5 (MP).....83

 12. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (S).....84

 13. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (SD)85

 14. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (V)85

 15. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (MP)87

 16. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 7 (S)87

 17. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 7 (V).....88

 18. Arbetslivskriminalitet, punkt 8 (S)89

 19. Arbetslivskriminalitet, punkt 8 (V).....90

 20. Arbetslivskriminalitet, punkt 8 (MP).....91

 21. Arbetsmiljöverket, punkt 9 (S)92

 22. Sanktionsavgifter, punkt 10 (S)93

 23. Sanktionsavgifter, punkt 10 (MP).....94

 24. Företagshälsovården, punkt 11 (S)95

 25. Företagshälsovården, punkt 11 (SD)96

 26. Företagshälsovården, punkt 11 (V).....96

 27. Arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete, punkt 12 (V)97

 28. Arbetskläder, punkt 13 (S).....98

 29. Arbetskläder, punkt 13 (SD).....99

30. Kemiska risker och luftföroreningar, punkt 14 (S)	99
31. Plattformsföretagens arbetsmiljöansvar, punkt 15 (S)	100
32. Distansarbete, punkt 16 (C)	101
33. Distansarbete, punkt 16 (MP)	102
Särskilt yttrande	103
Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 7 (SD)	103
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	104
Motioner från allmänna motionstiden 2024/25	104

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. En statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 11.

Reservation 1 (S, V)

2. Fler åtgärder mot dödsolyckor i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 28 och 31.

Reservation 2 (S)

3. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:841 av Mats Wiking (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10, 12 och 18,

2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 22,

2024/25:1579 av Anna Vikström m.fl. (S),

2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkande 12,

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13,

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 22 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 29, 37, 48 och 49.

Reservation 3 (S)

Reservation 4 (V)

Reservation 5 (C)

Reservation 6 (MP)

4. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9 och 19,

2024/25:2352 av Johan Andersson m.fl. (S),

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 19,

2024/25:2512 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 50.

Reservation 7 (S)

Reservation 8 (SD)

Reservation 9 (V)

5. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 1,

2024/25:723 av Hanna Westerén (S),
2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6,
2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S)
yrkande 3,
2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3 och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 45.

Reservation 10 (S, V)

Reservation 11 (MP)

6. Våld, hot och kränkande särbehandling

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:756 av Heléne Björklund (S),
2024/25:791 av Jamal El-Haj (-),
2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 3–5,
2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 13,
2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkandena 41 och 42,
2024/25:3069 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 6 och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 51 och 52.

Reservation 12 (S)

Reservation 13 (SD)

Reservation 14 (V)

Reservation 15 (MP)

7. Arbetsmiljöbrott m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17,
2024/25:1624 av Anna Lasses (C),
2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 16 och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 42 och 43.

Reservation 16 (S)

Reservation 17 (V)

8. Arbetstlivskriminalitet

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1–6 och 22,
2024/25:929 av Johan Büser och Mattias Jonsson (båda S),
2024/25:2188 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),
2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5,
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 62–65 och
2024/25:3075 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 44.

Reservation 18 (S)

Reservation 19 (V)

Reservation 20 (MP)

9. Arbetsmiljöverket

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:340 av Jessica Rodén (S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 2,

2024/25:933 av Lena Johansson (S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:2487 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 27 och 39–41.

Reservation 21 (S)

10. Sanktionsavgifter

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 5,

2024/25:2347 av Johan Andersson m.fl. (S),

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 23 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 32–36 och 47.

Reservation 22 (S)

Reservation 23 (MP)

11. Företagshälsovården

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:893 av Magnus Manhammar (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 9 och 12,

2024/25:2501 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 55.

Reservation 24 (S)

Reservation 25 (SD)

Reservation 26 (V)

12. Arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete

Riksdagen avslår motion

2024/25:1906 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 26.

Reservation 27 (V)

13. Arbetskläder

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:551 av Markus Selin (S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 8 och 10,

2024/25:1791 av Linnéa Wickman m.fl. (S),

2024/25:3022 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 89 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 54.

Reservation 28 (S)

Reservation 29 (SD)

14. Kemiska risker och luftföroreningar

Riksdagen avslår motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 58–61.

Reservation 30 (S)

15. Plattformsföretagens arbetsmiljöansvar

Riksdagen avslår motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 24.

Reservation 31 (S)

16. Distansarbete

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:588 av Martina Johansson m.fl. (C),

2024/25:2613 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 107,

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 14 och

2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkande 12.

Reservation 32 (C)

Reservation 33 (MP)

Stockholm den 10 april 2025

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Ardalan Shekarabi (S), Saila Quicklund (M), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Sara Gille (SD), Oliver Rosengren (M), Ciczie Weidby (V), Camilla Rinaldo Miller (KD), Mats Arkhem (SD), Leila Ali Elmi (MP), Camilla Mårtensen (L), Adrian Magnusson (S), Merit Frost Lindberg (M), Jonathan Svensson (S), Nima Gholam Ali Pour (SD) och Helena Vilhelmsson (C).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 110 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2024/25. Motionsyrkandena handlar bl.a. om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, arbetslivskriminalitet, skyddsombud och skyddskommittéer samt Arbetsmiljöverket.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Under beredningen av ärendet har utskottet fått information från Delegationen mot arbetslivskriminalitet (A 2021:04) om delegationens slutbetänkande (SOU 2025:25).

Utskottets överväganden

Dödsolyckor i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om dödsolyckor i arbetslivet.
Jämför reservation 1 (S, V) och 2 (S).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) anför motionärerna att den befintliga nollvisionen för dödsolyckor har visat sig vara otillräcklig och anser därför att en kriskommission för byggbranschen bör tillsättas (yrkande 28). I sammanhanget anser motionärerna att Statens haverikommission bör ges i uppdrag att utreda fler allvarliga arbetsolyckor (yrkande 31).

I kommittémotion 2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp kring dödsolyckor i arbetslivet och föreslår konkreta åtgärder för att vända utvecklingen (yrkande 11).

Bakgrund

Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 utvidgas nollvisionen mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Utvidgningen framhålls särskilt som en del av regeringens delmål om ett tryggt arbetsliv. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död, men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, ohälsosam stress, cancer och suicid. Vidare slår regeringen fast att arbetet mot dödsolyckor i arbetslivet ska fortsätta med berörda myndigheter, representanter för arbetsmarknadens parter och andra organisationer i de branscher som är värst drabbade av dödsolyckor.

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålenas genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Statens haverikommission

Statens haverikommission har till uppgift att undersöka olyckor och tillbud till olyckor i syfte att förbättra säkerheten och så långt som möjligt klarlägga händelseförlopp, orsaker till händelser samt skador och andra effekter. Exempel på områden som kan bli aktuella för utredning är sjöfart, spårbunden trafik, luftfart, vägtrafik, ras, bränder och militär verksamhet. Statens haverikommissions uppgifter att undersöka olyckor och tillbud till olyckor framgår av lagen (1990:712) om undersökning av olyckor.

Budgetpropositionen för 2025

I budgetpropositionen för 2025 föreslår regeringen ökade medel till Arbetsmiljöverket bl.a. för en skärpt och effektivare tillsyn för att motverka dödsolyckor och andra allvarliga arbetsmiljörisiker. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.5, bet. 2024/25:AU2, rskr. 2024/25:107).

Regeringen bedömer vidare att det är angeläget att Statens haverikommission tillförs medel för den personaluppbyggnad som krävs för att myndigheten ska kunna fortsätta genomföra utredningar med hög kvalitet.

Försvarsutskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag (prop. 2024/25:1 utg.omr. 6 avsnitt 5.6, bet. 2024/25:FöU1, rskr. 2024/25:79).

Tidigare riksdagsbehandling

Tillkännagivande om åtgärder för att belysa de bakomliggande orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor i arbetslivet

Riksdagen har tillkännaggett för regeringen att den bör vidta åtgärder för att belysa de bakomliggande orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor i arbetslivet, med prioritet på byggbranschen och andra branscher som är särskilt utsatta. Slutsatserna ska beaktas i berörda myndigheters arbete och i genomförandet av arbetsmiljöstrategin (bet. 2023/24:AU8, rskr. 2023/24:166).

I skrivelse 2024/25:75 anger regeringen att riksdagens tillkännagivande omhändertas i kommittédirektiven (dir. 2024:56) till Utredningen om en god

arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv (A2024:05) som beslutades den 5 juni 2024. Detta uppdrag ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Motioner

Ett motionsyrkande om dödsolyckor i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 10 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att det i kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 28 föreslås en kriskommission för att motverka dödsolyckor inom byggbranschen och att det i kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkande 11 föreslås en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet. Utskottet vill understryka att alla dödsolyckor förstås är lika tragiska, oavsett vilken näringsgren det drabbar. Men med tanke på att vissa branscher år efter år ligger i topp kan utskottet se ett behov av ett ökat fokus på att kartlägga de bakomliggande orsakerna till dödsolyckorna, särskilt i de mest utsatta branscherna.

Utskottet konstaterar att riksdagen under det förra riksmötet tillkännagav för regeringen att den bör vidta åtgärder för att belysa de bakomliggande orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor i arbetslivet, med prioritet på byggbranschen och andra branscher som är särskilt utsatta. Utskottet noterar att tillkännagivandet omhändertogs i direktiven till Utredningen om en god arbetsmiljö för ett förändrat arbetsliv. Utskottet ser fram emot att ta del av resultatet av detta arbete. Vidare noterar utskottet att Arbetsmiljöverket fått ökade medel för en skärpt och effektivare tillsyn för att motverka dödsolyckor och andra allvarliga arbetsmiljörisker. De aktuella yrkandena får därmed anses vara delvis tillgodosedda och bör därför avslås.

När det gäller verksamheten som bedrivs vid Statens haverikommission, som tas upp i nämnda kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 31, konstaterar utskottet att myndigheten har till uppgift att bl.a. undersöka olyckor och tillbud till olyckor i syfte att förbättra säkerheten och så långt som möjligt klarlägga händelseförlopp. Utskottet anser i likhet med motionärerna att myndigheten har ett viktigt uppdrag och kan konstatera att myndigheten också har tilldelats ökade medel för att även i fortsättningen kunna genomföra utredningar med hög kvalitet. Utskottet delar dock inte motionärernas uppfattning att det i dagsläget finns skäl att utvidga myndighetens uppdrag på det sätt som föreslås. Det aktuella yrkandet bör därmed avslås.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Jämför reservation 3 (S), 4 (V), 5 (C) och 6 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att ansvaret för arbetsmiljön på arbetsställen med uppstyckade entreprenader bör förtydligas (yrkande 29). Vidare menar motionärerna att mer behöver göras för att få företag som verkar i Sverige att bättre förebygga arbetsmiljöriskerna i arbetslivet. Motionärerna anser därför att det bör ses över om bevisbördan för arbetsorsakade sjukdomar i huvudsak bör ligga på arbetsgivaren så att s.k. omvänd bevisbörda ska gälla (yrkande 37).

I samma motion föreslås en översyn av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förtydliga arbetsgivarens ansvar för den utbildning och utbildningens innehåll för den som fått i uppdrag att utföra uppgifter i arbetsmiljöarbetet för arbetsgivarens räkning (yrkande 48). För att minska risken för bristande arbetsmiljöarbete vill motionärerna också se över möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för företag som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser (yrkande 49).

I kommittémotion 2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD) påpekar motionärerna att det är viktigt att arbetsgivare har kunskap om orsakerna bakom skadlig stress och vilka konkreta insatser som krävs för ett framgångsrikt förebyggande arbete. Motionärerna anser att regeringen bör verka för ökad kunskap om stressrelaterad psykisk ohälsa genom ett kunskapslyft för arbetsgivare, där information om arbetsgivarens ansvar samt skyldigheter ska vara en central del (yrkande 22).

I kommittémotion 2024/25:952 lyfter Ciczie Weidby m.fl. (V) fram betydelsen av det förebyggande arbetsmiljöarbetet men noterar samtidigt att många arbetsgivare saknar grundläggande kunskaper på området. Motionärerna vill därför att regeringen tillsätter en utredning som ska överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa (yrkande 10).

Vidare i samma motion anser motionärerna att det bör införas ett utvidgat rådgighetsansvar i enlighet med förslag i utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (yrkande 12). I motionen konstateras slutligen att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagstiftningen skrevs. Arbetsmiljöansvaret bör därför förtydligas så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare (yrkande 18).

I kommittémotion 2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) anser motionärerna att det behövs en översyn av möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete, särskilt med hänsyn till små företags förutsättningar (yrkande 13).

I kommittémotion 2024/25:2628 efterlyser Leila Ali Elmi m.fl. (MP) åtgärder som främjar en starkare arbetsgemenskap och i förlängningen en ökad jobbtillfredsställelse. Motionärerna ser ett behov av att etablera mentorskap och praktikprogram där erfarna arbetare kan vägleda och utbilda nykomlingar inom specifika branscher (yrkande 12).

I kommittémotion 2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) vill motionärerna införa en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med vård och omsorg som ett första fokusområde (yrkande 22).

I motion 2024/25:841 anser Mats Wiking (S) att det behövs en översyn av efterlevnaden av arbetsmiljölagen. Motionären framhåller bl.a. att arbetsgivare måste genomföra regelbundna riskbedömningar och att utbildningen kring arbetsmiljö måste förbättras.

I motion 2024/25:1579 anser Anna Vikström m.fl. (S) att en nationell handlingsplan bör tas fram för att motverka sjukskrivningar för stressrelaterade sjukdomar inom vård- och omsorgsyrkerna.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljölagen

Enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) är arbetsgivaren skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt i det förebyggande arbetet ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Av bestämmelsen framgår också att lokaler samt maskiner, redskap, skyddsutrustning och andra tekniska anordningar ska underhållas väl.

Av 3 kap. 2 a § framgår att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som krävs till följd av detta. Arbetsgivaren är också skyldig att i den utsträckning verksamheten kräver det dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den samt upprätta handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet.

En grundläggande utgångspunkt i arbetsmiljölagstiftningen är vidare att den som faktiskt har de största möjligheterna att vidta åtgärder till skydd för den som utför arbete också ska ha ansvaret för detta. I arbetsmiljölagen finns därför en bestämmelse som pekar ut att ansvaret i vissa situationer kan ligga på den som råder över ett arbetsställe (3 kap. 12 § första stycket), det s.k.

rådighetsansvaret. Den som råder över ett arbetsställe har ansvar för att fasta anordningar och andra anordningar kan användas utan risk för ohälsa eller olycksfall för dem som arbetar där, oavsett om de är arbetstagare i förhållande till den som råder över arbetsstället eller inte. Även den som anlitat inhyrd arbetskraft ska enligt lagen vidta de skyddsåtgärder som behövs.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

En ny regelstruktur för Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller sedan den 1 januari 2025. Målet med den nya strukturen är att det ska bli lättare att överblicka, hitta och förstå reglerna. Avsikten är också att det ska ge Arbetsmiljöverket bättre möjligheter att utforma regler som kan möta ett arbetsliv i ständig förändring. Det nya regelverket består av 15 föreskrifter som är indelade i tre grupper: grundläggande regler, övriga regler och produktregler.

I föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete finns grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Enligt 9 och 10 §§ ska arbetsgivaren se till att chefer eller andra arbetstagare som ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet har tillräcklig kompetens. Arbetsgivaren ska också se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att förebygga ohälsa och olycksfall och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

I föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete finns bestämmelser med preciserade krav för det systematiska arbetsmiljöarbetet, som kan gälla undersökningar av arbetsmiljön, bedömningar av risker och åtgärder som ska vidtas. Det finns också preciseringar som kan gälla särskilda krav på kunskaper eller hur vissa arbetsmiljöuppgifter ska fördelas.

Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92) presenteras den långsiktiga politiska inriktningen för arbetsmiljöområdet under perioden 2021–2025. I skrivelsen anges bl.a. hur strategin ska styra mot uppsatta mål, genomförandet av strategin och hur den ska följas upp. Arbetsmiljöstrategin innehåller fyra delmål: ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

I samband med antagandet av arbetsmiljöstrategin inrättade regeringen ett arbetsmiljöforum för perioden 2021–2025 (A2021/00339). Forumet är en plats för att diskutera pågående och planerade åtgärder inom ramen för arbetet med arbetsmiljöstrategin tillsammans med arbetsmarknadens parter och myndigheterna på arbetsmiljöområdet.

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har bl.a. haft i uppdrag att analysera förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen till fler situationer och om sanktionsavgifter bör kunna tas ut för överträdelse inom organisatorisk och social arbetsmiljö (dir. 2021:44). I betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus föreslås bl.a. att rådighetsansvaret utökas så att det innefattar fler situationer där arbete utförs (SOU 2022:45). Förslaget innebär att två nya bestämmelser införs i arbetsmiljölagen (3 kap. 12 a och b §§) om att den uppdragsgivare som anlitar exempelvis egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften i det aktuella arbetet. Utredningen lämnar också förslag om en utökad möjlighet till sanktionsavgifter. Betänkandet har remissbehandlats.

Arbetsmiljöverket

Inspektioner

Under perioden 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket det nationella tillsynsprojektet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet var bl.a. att kontrollera att arbetsgivare arbetar systematiskt utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt om våld och hot i arbetsmiljön. Ett av fyra fokusområden för inspektionerna var det systematiska arbetsmiljöarbetet och organisatorisk och social arbetsmiljö. Tillsynen hade särskilt fokus på centralkök, ambulans, primärvård, statliga myndigheter och privata vårdgivare. Insatsen resulterade i att 76 procent av de inspekterade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder. Den vanligast förekommande

bristen var bristande rutiner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet i fråga om undersökning och riskbedömning samt åtgärdsplan. Arbetsmiljöverkets bedömning är att tillsynen har lett till förbättrade arbetsmiljöförhållanden för många arbetstagare i och med att arbetsgivarna har åtgärdat de påtalade bristerna.

Under 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket även det nationella tillsynsprojektet Nollvision. Inspektionerna var inriktade mot verkstad, tillverkningsindustri, reparationsarbeten, magasinering samt bygg och anläggning. Syftet med tillsynen var att kontrollera att arbetsgivare förebygger olycksfall, tillbud och ohälsa genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Myndigheten besökte drygt 4 900 arbetsställen och genomförde drygt 7 700 förrättningar. Det resulterade i krav på 80 procent av de inspekterade arbetsgivarna att åtgärda arbetsmiljöbrister. Det fanns bl.a. brister i rutinerna för undersökningar, riskbedömningar, åtgärder och kontroller av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt Arbetsmiljöverket åtgärdade arbetsgivarna i de flesta fall bristerna snabbt. Myndigheten beslutade om över 60 omedelbara förbud i fall där det rörde sig om omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv. Under perioden utfärdades också över 330 sanktionsavgifter.

Sedan oktober 2023 bedriver Arbetsmiljöverket en särskild inspektionsinsats inriktad på hur små företag jobbar med sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Insatsen kommer att fortsätta under hela 2025 och syftet är bl.a. att få arbetsgivarna att veta vilket ansvar de har för arbetsmiljön och att öka deras kunskap om arbetsmiljölagen och övriga regler på området.

Information till småföretag

Av förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket framgår bl.a. att myndigheten har till uppgift att ta fram och tillhandahålla behovsanpassad, lättillgänglig och kvalificerad information inom sitt ansvarsområde, där små och medelstora företags behov särskilt ska beaktas (2 §).

Genom regleringsbrevet för 2025 har regeringen gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att tillsammans med Myndigheten för arbetsmiljökunskap och berörda aktörer utveckla och utforma lättillgänglig och behovsanpassad information till småföretag. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om förebyggande arbetsmiljöarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 13 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. I

kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkande 37, 2024/25:2948 (C) yrkande 13 och 2024/25:3055 (MP) yrkande 22 samt motionerna 2024/25:841 (S) och 2024/25:1579 (S) har motionärerna övergripande förslag om att på olika sätt stärka arbetsgivarnas förebyggande arbetsmiljöarbete och minska riskerna för ohälsa i arbetslivet. För att det systematiska arbetsmiljöarbetet verkligen ska göra skillnad vill utskottet betona att det måste vara en naturlig del i den dagliga verksamheten. Detta kräver en tydlighet i samtliga delar av arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljöarbetet. Den nya regelstrukturen för Arbetsmiljöverkets föreskrifter kan enligt utskottet bidra till just detta och samtidigt ge myndigheten bättre möjligheter att utforma regler som kan möta ett arbetsliv i ständig förändring. Arbetsgivarnas ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet gäller oavsett bransch eller arbetsgivarens storlek. Utskottet är samtidigt medvetet om att utmaningen att få till ett väl fungerande arbetsmiljöarbete kan vara större för mindre arbetsgivare, vilket också framhålls i regeringens arbetsmiljöstrategi. Väl så viktigt är också att Arbetsmiljöverket har ett särskilt uppdrag att utveckla och utforma lättillgänglig och behovsanpassad information till småföretag.

I linje med vad som framhålls av vissa motionärer vill även utskottet lyfta fram betydelsen av att arbetsmiljöpolitiken fokuserar på att den arbetsrelaterade ohälsan ska tryckas tillbaka, och det gäller inte minst inom kvinno- och dominerade yrken såsom vård och omsorg. I sammanhanget finns det skäl att påminna om att den gällande arbetsmiljöstrategin tydligt prioriterar insatser på området, bl.a. genom en utvidgad nollvision mot dödsolyckor där inriktningen numera är att ingen ska dö till följd av sitt arbete. Det är enligt utskottet en lämplig utgångspunkt för att fånga upp utvecklingen inom vård- och omsorgssektorn som tyvärr utmärker sig när det gäller ohälsa som en följd av organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Att vidga nollvisionen blir på detta sätt viktigt också ur ett jämställdhetsperspektiv. Utskottet förutsätter att denna inriktning och insikt kommer att präglade det fortsatta arbetet på området, bl.a. vid den analys som ska göras av genomslaget för arbetsmiljöstrategin. I förlängningen förutsätter utskottet också att regeringen vid behov justerar inriktningen på arbetsmiljöpolitiken.

Utskottet vill också framhålla betydelsen av ett fungerande tillsynsarbete för att upprätthålla skyddet för arbetstagarna och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden. Utskottet ser positivt på de särskilda inspektionsinsatser som Arbetsmiljöverket har gjort under senare år. När arbetsgivare åtgärdar brister som en följd av tillsynsarbetet går det att se tydliga exempel på att myndighetens arbete bidrar till att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatserna och till att motverka ohälsa och dödsolyckor. I sammanhanget finns det också skäl att framhålla det arbete som arbetsmarknadens parter gör på området. En fungerande samverkan har avgörande betydelse för hur arbetsmiljöarbetet fungerar på en arbetsplats.

Utskottet kan således konstatera att det pågår ett brett arbete i den riktning som efterfrågas i de aktuella motionerna. Utskottet finner därmed inte skäl att

ta initiativ med anledning av de aktuella motionsyrkandena, varför de bör avslås.

I kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkande 29 och 2024/25:952 (V) yrkandena 12 och 18 har motionärerna förslag om ett utökat ansvar för arbetsmiljön hos aktörer med olika grader av kontroll över arbetsplatsen. Utskottet är naturligtvis medvetet om att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagstiftningen skrevs, och inser att det för med sig vissa utmaningar när det gäller hur arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats ska organiseras och vem som bär arbetsmiljöansvaret i olika situationer. Utskottet noterar i sammanhanget att frågan om vem som bör ha arbetsmiljöansvaret i olika situationer har varit föremål för statliga utredningar. Utskottet är inte berett att med anledning av det som anförs av motionärerna ta initiativ på området. De aktuella yrkandena bör därmed avslås.

I kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkandena 48 och 49, 2024/25:1403 (SD) yrkande 22 och 2024/25:952 (V) yrkande 10 vill motionärerna se insatser som säkerställer att bl.a. arbetsgivare och den som utför arbetsmiljöarbete för arbetsgivarens räkning är välinformerade. Utskottet delar motionärernas utgångspunkt att kunskap är centralt för att arbetsgivarna ska kunna uppfylla sitt arbetsmiljöansvar. Det är därför positivt att flera olika aktörer på den svenska arbetsmarknaden medverkar till att stärka kunskapsbasen på området. Utöver Arbetsmiljöverkets kontinuerliga arbete med att ta fram stöd och verktyg för att underlätta för och utbilda arbetsgivarna bidrar bl.a. Myndigheten för arbetsmiljökunskap till att öka arbetsmiljökunskapen. För utskottet framstår det som att regeringen på detta sätt har en tydlig inriktning på insatser som ska stärka kunskapen om arbetsmiljö hos grupper där det gör störst nytta, och utgår från att regeringen även fortsättningsvis kommer att prioritera detta arbete. I sammanhanget finns det skäl att återigen lyfta fram det viktiga gemensamma arbete som arbetsmarknadens parter gör för att stärka kunskapen hos både arbetsgivare och arbetstagare. Därmed ser utskottet inte skäl att ta initiativ till åtgärder med anledning av de aktuella yrkandena, som därför bör avslås.

Mot bakgrund av det anförda och regeringens samlade politik på området bör riksdagen även avslå kommittémotion 2024/25:2628 (MP) yrkande 12 om åtgärder som främjar en starkare arbetsgemenskap.

Skyddsombud och skyddskommittéer

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om skyddsombud och skyddskommittéer.

Jämför reservation 7 (S), 8 (SD), 9 (V), 10 (S, V) och 11 (MP).

Motionerna

Lokala skyddsombud och skyddskommittéer

I kommittémotion 2024/25:3070 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att det finns skäl att se över införande av ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket och en skyldighet för myndigheten att följa upp att ombuden utses i enlighet med arbetsmiljölagen (yrkande 50).

I kommittémotion 2024/25:2386 framhåller Magnus Persson m.fl. (SD) den roll som lokala skyddsombud spelar för det lokala arbetsmiljöarbetet. Motionärerna anser att regeringen måste vidta alla nödvändiga åtgärder för att öka antalet lokala skyddsombud så att det lokala arbetsmiljöarbetet genomförs på varje arbetsplats i hela landet (yrkande 19).

I kommittémotion 2024/25:952 anser Cicie Weidby m.fl. (V) att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer och vad det får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet (yrkande 7). Vidare menar motionärerna att den nuvarande lagstiftningen inte är tillräcklig för att garantera skyddsombuden den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. Det yrkas därför på att skyddsombudsutbildningens längd ska regleras i arbetsmiljölagen och att den ska uppgå till minst fem dagar (yrkande 8). När det gäller vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud anser motionärerna att det bör införas en lagstadgad rätt till utbildning motsvarande en dag per år (yrkande 9). Slutligen anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör få möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare där skyddsombud inte tillåtit vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen (yrkande 19).

I motion 2024/25:2352 av Johan Andersson m.fl. (S) efterfrågas en översyn av arbetsmiljöutbildningen för skyddsombud och chefer.

I motion 2024/25:2512 belyser Mirja Räihä m.fl. (S) situationen för arbetstagare i hemtjänsten och den personliga assistansen och svårigheterna för skyddsombud att få tillträde till arbetsplatser som finns i hemmet. Motionärerna vill se åtgärder som ser till att skyddsombud får tillträde till alla arbetsplatser, även de som finns i hemmen.

Tillträdesrätt för regionala skyddsombud

I kommittémotion 2024/25:3070 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att regionala skyddsombud bör ges tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal, i enlighet med förslag i utredningen De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet (yrkande 45). Liknande förslag framförs i motionerna 2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 1, 2024/25:723 av Hanna Westerén (S) och 2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 3.

I kommittémotion 2024/25:952 anser Ciczie Weidby m.fl. (V) att arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud ges utökad tillträdesrätt i enlighet med förslag i utredningen De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet (yrkande 6).

I kommittémotion 2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) efterlyser motionärerna en ny reglering som ska ge tillträdesrätt för regionala skyddsombud till arbetsplatser där en fackförening har eller brukar ha medlemmar (yrkande 3).

Bakgrund

Arbetsmiljölagen

Av 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen framgår bl.a. att ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud) ska utses bland arbetstagarna på arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts. Skyddsombud utses av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation utses skyddsombud av arbetstagarna.

På arbetsställen där det inte har tillsatts någon s.k. skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna, får en lokal avdelning inom ett förbund eller en sammanslutning av arbetstagare som är jämförlig med en sådan avdelning utse ett skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse ett regionalt skyddsombud gäller dock endast om arbetstagarorganisationen har minst en medlem på arbetsstället.

Av 6 kap. 4 § första stycket arbetsmiljölagen framgår bl.a. att skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I det syftet ska skyddsombuden inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven om att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten som anges i 3 kap. 2 a §. Enligt 6 kap. 4 § andra stycket arbetsmiljölagen ska skyddsombud delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Av bestämmelsen framgår också att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt svarar för att skyddsombud får nödvändig utbildning.

Enligt 6 kap. 5 § arbetsmiljölagen har skyddsombud rätt till den ledighet som fordras för uppdraget.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 framhålls bl.a. att det är avgörande med en fungerande samverkan för att arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden ska fungera tillfredsställande. Det poängteras att skyddsombuden spelar en central roll i arbetsmiljöarbetet och att det är angeläget att skyddsombuden får den utbildning som krävs för att kunna genomföra sitt uppdrag. Vidare noteras att allt fler arbetstagare arbetar på arbetsplatser som saknar ett lokalt skyddsombud. I det sammanhanget framhålls att de regionala skyddsombudens verksamhet är ett stöd till både anställda och arbetsgivare i arbetet för en bättre arbetsmiljö (skr. 2020/21:92).

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet

Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet har haft i uppdrag att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet och lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan få bättre förutsättningar att utföra sitt arbete (dir. 2021:81). Som en del av uppdraget om skyddsombudens förutsättningar ingick att undersöka förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer.

I betänkandet De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet – värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö (SOU 2022:47) gör utredningen bedömningen att den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, där den bedrivs i dag, uppnår verksamhetens syfte på

ett ändamålsenligt sätt. Dock menar utredningen att situationen på den svenska arbetsmarknaden talar för en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. Utredningen föreslår därför en ändring i 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen som innebär att ett regionalt skyddsombud ska få utses även vid ett arbetsställe som är eller brukar vara bundet av kollektivavtal med en arbetstagarorganisation.

När det gäller förekomsten av felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer menar utredningen, som gjort en enkätundersökning på området, att det inte verkar vara ett vanligt förekommande problem på den svenska arbetsmarknaden. Vidare lämnar utredningen ett förslag om att regeringen ska ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att, i samråd med centralorganisationerna LO, TCO och Saco, ta fram en ny modell för redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten. Redovisningen bör vara rättvisande, relevant och möjlig att anpassa efter viktiga förändringar inom arbetsmiljöområdet.

Betänkandet har remissbehandlats.

Arbetsmiljöverket

Uppdrag om att fler ska vilja engagera sig som skyddsombud

I september 2023 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Av beslutet framgår det att regeringen anser att åtgärder behöver vidtas för att fler arbetstagare än i dag ska vilja engagera sig som skyddsombud, oavsett om skyddsombuden respektive arbetstagarna har en facklig tillhörighet eller inte (A2023/01237).

I sin redovisning gör Arbetsmiljöverket, bl.a. utifrån fokusgruppsintervjuer, bedömningen att det behöver finnas en positiv bild av rollen som skyddsombud för att arbetstagare ska vilja bli skyddsombud. Beroende på branschspecifika förutsättningar kan det också behövas att det t.ex. finns möjligheter till vidareutbildning. Arbetsmiljöverket menar att arbetsmarknadens parter själva har den kunskap och de forum som behövs för att ta fram förslag på och genomföra lämpliga åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande för att skapa goda förutsättningar för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud. Avslutningsvis konstateras det att det pågår en diskussion på myndigheten om hur Arbetsmiljöverket ska kunna bidra på ett ännu bättre sätt till att skyddsombud ska ha så goda förutsättningar som möjligt i sitt uppdrag (dnr AV- 2023/050960).

Uppdrag om en ny modell för redovisningen av den regionala skyddsombudsverksamheten

I april 2024 beslutade regeringen att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på en ny modell för redovisning av den regionala skyddsombudsverksamheten. Modellen ska tas fram i samråd med arbetstagarorganisationerna LO, TCO, Saco och Svenska Hamnarbetsförbundet. Regeringen noterar att Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet lämnat förslag om ett liknande uppdrag. Uppdraget ska

redovisas i en särskild rapport i samband med Arbetsmiljöverkets årsredovisning för 2025 (regeringssammanträde 4 april 2024, underprotokoll A nr 10).

Tidigare riksdagsbehandling

Tillkännagivande om att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet

I mars 2020 överlämnade regeringen proposition 2019/20:135 Utvidgad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden till riksdagen. I propositionen föreslår regeringen att möjligheten att utse regionala skyddsombud ska utvidgas genom en ändring i arbetsmiljölagen så att sådana skyddsombud får tillträde till fler arbetsställen. Vid riksdagens behandlingen av propositionen avstyrkte arbetsmarknadsutskottet regeringens förslag och föreslog samtidigt ett tillkännagivande till regeringen (bet. 2019/20:AU13). Enligt tillkännagivandet ska regeringen tillsätta en utredning för att utvärdera effekten av de regionala skyddsombudens verksamhet. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag och avlog således propositionen och riktade ett tillkännagivande till regeringen om de regionala skyddsombudens verksamhet (rskr. 2019/20:305).

I oktober 2021 beslutade regeringen att tillsätta en utredning för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet och lämna förslag på hur de regionala skyddsombuden kan få bättre förutsättningar att utföra sitt arbete (dir. 2021:81). Utredaren ska i ett deluppdrag bl.a. kartlägga hur många arbetsplatsbesök de regionala skyddsombuden gör, inhämta uppgifter om antalet arbetsställen där regionala skyddsombud agerar, kartlägga antalet besök där regionala skyddsombud ställt krav på åtgärder och där åtgärder vidtagits, undersöka utvecklingen av detta över tid samt analysera i vilken mån de regionala skyddsombudens verksamhet uppnår syftet på ett ändamålsenligt sätt. Regeringen anger i skrivelse 2021/22:75 att tillkännagivandet därmed är slutbehandlat.

Utredningens uppdrag redovisas i det ovan nämnda betänkandet De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet – värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö (SOU 2022:47).

Motioner

Motionsyrkanden om skyddsombud och skyddskommittéer behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 61 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete bygger på att arbetet med arbetsmiljön är en naturlig del i den dagliga verksamheten. Utskottet vill understryka att arbetsmiljöarbetet handlar om att både begränsa riskerna och utveckla de positiva faktorerna. Det är arbetsgivarna, arbetstagarna och deras representanter som tillsammans bedriver det dagliga arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna. Inom ramen för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare fyller skyddsombuden en viktig roll.

I kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkande 45 och 2024/25:952 (V) yrkande 6 samt motionerna 2024/25:342 (S) yrkande 1, 2024/25:723 (S) och 2024/25:1705 (S) yrkande 3 riktar motionärerna in sig på de regionala skyddsombuden med krav på att dessa ska få tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal. Även i kommittémotion 2024/25:3065 (MP) yrkande 3 vill motionärerna se en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud. I det senare fallet föreslås en tillträdesrätt till arbetsplatser där en arbetstagarorganisation har eller brukar ha medlemmar.

Utskottet konstaterar att Utredningen om de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet har lämnat förslag om bl.a. en utökad tillträdesrätt i linje med det som efterfrågas av i flertalet av motionerna. Utskottet konstaterar också att samma ändring av regelverket föreslogs i en proposition från regeringen våren 2020. Förslaget avslogs då av en riksdagsmajoritet. Utskottet utgår från att regeringen kommer att återkomma till riksdagen om den gör bedömningen att utredningens förslag ger anledning till detta. I sammanhanget noterar utskottet de möjligheter som finns för parterna att träffa branschvisa kollektivtal om de regionala skyddsombudens tillträdesrätt, så som parterna i byggbranschen har gjort.

Frågan om tillträdesrätt för skyddsombud behandlas även i motion 2024/25:2512 (S) men då inte begränsat till regionala skyddsombud, utan motionärerna ser behov av att alla skyddsombud får tillträde till arbetsplatser som finns i hemmet. Utskottet delar motionärernas uppfattning att personal inom hemtjänst och personlig assistans ska få goda förutsättningar att genomföra sitt arbete och garanteras en god arbetsmiljö. Utskottet delar dock inte bilden att det behövs någon ändring av regelverket av det slag som motionärerna efterfrågar.

I nämnda kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 50 framförs även ett förslag om ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket och en skyldighet för myndigheten att följa upp att ombuden utses i enlighet med arbetsmiljölagen. Utskottets uppfattning är att arbetsmiljölagen är tydlig i fråga om regleringen av och skyddet för skyddsombudens verksamhet. Regelverket tillsammans med det arbete som arbetsgivare, arbetstagare och deras lokala representanter bedriver i samverkan på arbetsplatsen skapar en bra grund för skyddsombuden att utföra sitt arbete. Men möjligen är det så att vad motionärerna egentligen far efter är att det skulle vara vanligt att skyddsombud utses på ett felaktigt sätt. På liknande sätt menar motionärerna i kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkande 7 att skyddskommittéer i allt större

utsträckning utses felaktigt och att problemet behöver utredas. Utskottet noterar att felaktigt utsedda skyddsombud och skyddskommittéer är en fråga som har undersökts och att resultaten inte bekräftar motionärernas farhågor. Det finns därför inte skäl att dra de slutsatser om behovet av åtgärder på området som motionärerna gör.

När det gäller kommittémotion 2024/25:2386 (SD) yrkande 19 och behovet av åtgärder för att öka antalet lokala skyddsombud vill utskottet på nytt poängtera att skyddsombuden fyller en viktig funktion på våra arbetsplatser. Utgångspunkten bör vara att regelverket ger skyddsombuden rimliga förutsättningar att utföra sitt arbete. Vidare instämmer utskottet med regeringen i att skyddsombuden har en viktig roll i att skapa säkra och trygga arbetsplatser och att företräda alla arbetstagare på arbetsplatsen, oavsett om skyddsombuden respektive arbetstagarna har en facklig tillhörighet eller inte.

Utskottet noterar att Arbetsmiljöverket haft i uppdrag att lämna förslag på åtgärder som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Utskottet noterar också att Arbetsmiljöverket anser att arbetsmarknadens parter själva har den kunskap och de forum som behövs för att ta fram förslag på och genomföra lämpliga åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande för att skapa goda förutsättningar för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud. Utskottet kan inte se att det finns skäl att förekomma regeringens beredning av Arbetsmiljöverkets rapport.

I kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkandena 8 och 9 samt motion 2024/25:2352 (S) vill motionärerna se olika initiativ kopplade till utbildning av skyddsombud och arbetsmiljökunskap på våra arbetsplatser. Det är utskottets övertygelse att aktiva och välutbildade skyddsombud är en tillgång för våra arbetsplatser. På samma sätt är det av stor vikt att arbetsgivare har kunskap om arbetsmiljöarbetet. Som utskottet har anfört ovan bör skyddsombuden få rimliga förutsättningar att utföra sitt arbete, och utbildning är självklart en viktig del i detta. Utskottet vill betona att arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att se till att skyddsombuden faktiskt får den utbildning som behövs.

Kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkande 19 innehåller ett förslag om ändrade sanktionsmöjligheter för Arbetsmiljöverket när arbetsgivare inte tillåter skyddsombud att vara med i riskbedömningen. Utskottet kan inte heller i denna del ställa sig bakom den förändring som motionärerna vill se. Utskottet anser i stället att det nuvarande regelverket är väl avvägt även i denna del.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Våld, hot och kränkande särbehandling

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om våld, hot och kränkande särbehandling.

Jämför reservation 12 (S), 13 (SD), 14 (V) och 15 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3069 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att mer måste göras för att stoppa sexuella trakasserier i arbetslivet, bl.a. genom att arbetsgivarens ansvar för att stärka skyddet för arbetstagare tydliggörs både i diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningen (yrkande 6).

I kommittémotion 2024/25:3070 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att regeringen ska verka för att Sverige snarast ratificerar Internationella arbetsorganisationens konvention nr 190 om våld och trakasserier i arbetslivet (yrkande 51). Vidare menar motionärerna att det finns skäl att se över möjligheten att skärpa regelverket för ensamarbete i syfte att minska utsattheten för våld och hot (yrkande 52). Ett liknande förslag framförs i motion 2024/25:756 av Heléne Björklund (S).

I kommittémotion 2024/25:1412 anser Michael Rubbestad m.fl. (SD) att mer behöver göras för att säkerställa att samtliga arbetsplatser bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete i linje med Arbetsmiljöverkets rekommendationer samt verkar mot sexuella trakasserier (yrkande 13).

I kommittémotion 2024/25:952 anser Ciczie Weidby m.fl. (V) att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet (yrkande 3). Vidare framhåller motionärerna att forskning har visat på stora brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer, bl.a. genom att hbtqi-personer oftare är utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. Motionärerna anser därför att regeringen bör återkomma med förslag på hur hbtqi-personers arbetsmiljö ska kunna förbättras (yrkande 4). Slutligen anser motionärerna att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet och föreslår därför att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet (yrkande 5).

I kommittémotion 2024/25:3055 anser Ulrika Westerlund m.fl. (MP) att det bör införas en lag om kränkande särbehandling (yrkande 41) och att det finns behov av en ombudsman mot kränkande särbehandling (yrkande 42). Båda dessa frågor har enligt motionärerna koppling till arbetet mot suicid.

I motion 2024/25:791 uppmärksammar Jamal El-Haj (-) att undersökningar visar att utrikes födda personer i större utsträckning än inrikes födda upplever vissa typer av arbetsmiljöbrister knutna till organisatoriska och sociala faktorer, med kränkande särbehandling som ett tydligt exempel. Motionären

vill se åtgärder som garanterar att rutiner följs för hur kränkande särbehandling ska hanteras.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljölagen

En arbetsgivare är enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt i det förebyggande arbetet ska vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Det framgår särskilt att arbetsgivaren ska beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö (2 a §).

Arbetsmiljölagen är en ramlag som kompletteras av bestämmelser i arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Förordningen ger Arbetsmiljöverket en omfattande rätt att utfärda föreskrifter

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till syfte att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras i arbetslivet och på en rad andra samhällsområden. Inom arbetslivet ställer lagen krav på att arbetsgivare ska arbeta kontinuerligt för att främja lika rättigheter och möjligheter. I 2 kap. finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Här framgår bl.a. att om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden (3 §).

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete finns grundläggande bestämmelser om hur arbetsgivaren ska organisera, genomföra och följa upp sitt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Vidare framgår vilka som ska medverka i arbetet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete finns bestämmelser med preciserade krav för det systematiska arbetsmiljöarbetet, som kan gälla undersökningar av arbetsmiljön, bedömningar av risker och åtgärder som ska vidtas. Av 2 kap.

framgår att arbetsgivaren dels ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, dels ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling (10 §). Arbetsgivaren ska också se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras (11 §).

Av 5 kap. framgår bl.a. att arbetsgivaren ska ordna arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt. Arbetsgivaren ska också ha särskilda säkerhetsrutiner för det arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld (3 §). Vidare ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna får särskilt stöd och handledning vid arbete där det finns risk för återkommande våld eller hot om våld (4 §). Om en arbetsuppgift innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld får den inte utföras som ensamarbete (7 §).

Av 6 kap. om ensamarbete framgår bl.a. att arbetsgivaren ska se till att den som planerar och anordnar ensamarbete, så långt som möjligt, ordnar det arbetet så att den som utför det inte är utsatt för större risk för skada, än om flera gemensamt hade utfört arbetet (4 §).

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 påpekas behovet av att våld och hot i arbetslivet tas på allvar. Ingen ska behöva utsättas för våld eller hot, vare sig i hemmet eller på jobbet. Vidare noteras att förekomsten av våld och hot i arbetslivet har visat sig vara större inom vissa branscher på arbetsmarknaden. Det är särskilt vanligt inom bl.a. skola, hälso- och sjukvård samt omsorg. Andra yrken och branscher som visat sig vara särskilt utsatta är yrken som bevakar lag och säkerhet i samhället samt anställda inom detaljhandeln. Det noteras också att det under senare år har kommit rapporter om att allt fler myndighetsanställda blir utsatta för hot och våld i sitt arbete. I arbetsmiljöstrategin betonas att det är helt oacceptabelt att de som har till uppgift att hjälpa och skydda andra i samhället utsätts för våld och hot. Vidare framhålls att flera åtgärder har vidtagits för att motverka otryggheten, såsom skärpt straffrättsligt skydd mot våld, hot och trakasserier samt vissa utredningsinsatser (skr. 2020/21:92).

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet

Under 2019 antog ILO en konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Syftet med konventionen är att motverka våld och trakasserier samt könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet.

I september 2020 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att se över vad som krävs för att Sverige ska kunna ratificera konventionen (dir. 2020:98). I betänkandet SOU 2021:86 gör utredningen bl.a. bedömningen svensk rätt är förenlig med konventionen och att det därmed inte behövs några lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen. Betänkandet har remissbehandlats.

I januari 2020 presenterade kommissionen ett förslag till rådets beslut att bemyndiga medlemsstaterna att ratificera ILO:s konvention nr 190 (COM(2020) 24 final). Den 12 mars 2024 godkände Europaparlamentet förslaget och den 25 mars 2024 fattade Europeiska unionens råd ett beslut om att uppmana medlemsländerna att ratificera ILO:s konvention nr 190 om våld och trakasserier i arbetslivet (2024/1018/EU).

Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen

I oktober 2020 beslutade regeringen om ett tilläggsdirektiv till Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen (dir. 2020:102). Utredningen fick bl.a. i uppdrag att bedöma om det finns behov av ytterligare åtgärder för att skydda arbetstagare som diskrimineras, trakasseras och hotas av personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Den delen av uppdraget avser således handlingar som utförs av tredje man, som t.ex. kunder, gäster eller brukare. I sitt slutbetänkande (SOU 2021:94) gör utredningen bedömningen att vissa ändringar bör göras i diskrimineringslagen när det gäller arbetsgivarens ansvar enligt 3 kap. 6 § att genom aktiva åtgärder förhindra trakasserier. Vidare föreslås bl.a. att Arbetsmiljöverket får i uppdrag att utarbeta föreskrifter mot trakasserier från tredje man. Betänkandet har remissbehandlats.

Proposition om ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier m.m.

I proposition 2024/25:141 konstaterar regeringen att offentliganställda i hög grad är utsatta för våld, hot och trakasserier. Utsattheten har blivit vanligare och förekommer inom i princip hela förvaltningen. Det går inte att bortse från att det finns offentliganställda som medvetet eller omedvetet underlåter att vidta tjänsteåtgärder eller fatta korrekta beslut av rädsla att utsättas för t.ex. trakasserier. Det innebär att grundläggande principer om objektivitet, legalitet och likabehandling sätts åt sidan. Regeringen föreslår därför bl.a. följande:

- Det straffrättsliga skyddet för tjänstemän och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner i brottsbalken moderniseras och stärks.
- Straffskalorna skärps och ett nytt brott om förolämpning mot tjänsteman införs.
- Det införs ett uttryckligt stöd för att i vissa fall utelämna beslutsfattarens namn i skriftliga underrättelser.
- Sekretessen i personaladministrativ verksamhet stärks.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 2 juli 2025. Propositionen bereds av justitieutskottet under våren 2025.

Arbetsmiljöverket

Inspektioner

Under perioden 2018–2022 genomförde Arbetsmiljöverket det nationella tillsynsprojektet Organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet var bl.a. att kontrollera att arbetsgivare arbetar systematiskt utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt föreskrifterna om våld och hot i arbetsmiljön. Ett av fyra fokusområden för inspektionerna var just våld och hot. Tillsynen riktades särskilt in mot hem för vård eller boende (HVB-hem) och LSS-boenden, butikskontrollanter, kriminalvården, kollektivtrafik och Statens institutionsstyrelse (Sis). Insatsen resulterade i att 77 procent av de inspekterade arbetsställena fick krav på förbättringsåtgärder. Enligt Arbetsmiljöverket är hot, men även hot om våld och direkt våld, ofta förekommande inslag i den dagliga arbetsmiljön i de inspekterade branscherna. Exempel på brister som påtalades var bl.a. brister i rutiner för att undersöka och riskbedöma våld och hot. Arbetsmiljöverkets bedömning är att tillsynen har lett till förbättrade arbetsmiljöförhållanden för många arbetstagare i och med att arbetsgivarna har åtgärdat de påtalade bristerna.

Arbetsmiljöverket genomför för närvarande en nationell inspektionsinsats mot hot och våld riktad mot 600 privata och kommunala vårdboenden runt om i landet. I fokus för inspektionen är personal som arbetar nära brukare på de olika boendena. Arbetsmiljöverket undersöker såväl det förebyggande arbetet med att minska risken för hot och våld som hanteringen av de riskfyllda situationer som ändå kan uppstå.

Uppdrag om hot och våld inom skolväsendet

I sitt regleringsbrev för 2024 fick myndigheten i uppdrag att redogöra för och analysera de anmälningar som görs till myndigheten om allvarliga olyckor, allvarliga tillbud och arbetsskador som rör hot och våld mot lärare och andra yrkesgrupper inom skolväsendet, samt i förekommande fall elever. Arbetsmiljöverket gör i sin redovisning av uppdraget bedömningen att huvudmännen i det svenska skolväsendet generellt behöver stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. I det arbetet behöver särskilda insatser vidtas för att undanröja risker för hot och våld i verksamheten. Myndigheten föreslår bl.a. att det bör övervägas om det finns förutsättningar för en obligatorisk befattningsutbildning med arbetsmiljöinslag för skolchefer som ska biträda huvudmännen (dnr AV- 2024/010802).

Fokusrapport om utrikes föddas arbetsmiljö

I rapporten Fokus på utrikes föddas arbetsmiljö från augusti 2023 redovisar Arbetsmiljöverket för första gången statistik från arbetsmiljöundersökningen indelat efter sysselsattas födelseland. Syftet med rapporten är att beskriva likheter och skillnader i arbetsmiljön mellan inrikes och utrikes födda. Av rapporten framgår att utrikes födda upplever sig ha sämre arbetsmiljö än sysselsatta födda i Sverige. Det gäller både den organisatoriska och den sociala men även den fysiska arbetsmiljön. Bland annat är andelen som säger att de utsatts för kränkande särbehandling på arbetsplatsen dubbelt så stor bland utrikes födda personer (dnr AV-2023/042947).

Arbetsmiljöundersökningen 2024

Arbetsmiljöundersökningen har genomförts av SCB vartannat år sedan 1989, sedan 1994 på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Undersökningens syfte är att, på ett i huvudsak övergripande sätt, beskriva arbetsmiljöförhållanden för de sysselsatta i ålder 16–74 år på den svenska arbetsmarknaden.

Av den senaste undersökningen, Arbetsmiljön 2024, framgår bl.a. att kvinnor, framför allt unga kvinnor, är mer utsatta för hot och våld, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och arbetar i större utsträckning ensamma och riskerar att hamna i otrygga eller hotfulla situationer, än övriga. Bland kvinnor 16–29 år har 26 procent uppgett att de har utsatts för hot eller våld minst en gång under det senaste året, medan motsvarande siffra för män i åldern 50–64 år är 12 procent. Unga kvinnor är mest utsatta för kränkande särbehandling på något sätt, 24 procent har svarat att de har utsatts från antingen chefer och/eller kollegor och andra (Arbetsmiljöstatistik, rapport 2025:01).

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Av en kunskapssammanställning från 2022 om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö framgår att homosexuella inte alltid har en sämre arbetsmiljö än heterosexuella men att det förekommer specifika riskfaktorer i deras arbetsmiljö. Bland annat visar resultaten att många hbtq-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, även upplever diskriminering,

trakasserier och s.k. mikroaggressioner (Mynak, kunskapssammanställning 2022:7).

Vidare påbörjades under 2022 ett projekt om hot och våld i arbetslivet. Syftet med projektet är att sammanställa kunskap om utsatthet för hot och våld från tredje part inom ett urval av offentliga verksamheter samt identifiera organisatoriska motåtgärder för att minska och motverka personalens utsatthet. Enligt myndighetens åtgärdsplan från februari 2025 som avser regeringens arbetsmiljöstrategi har projektet försenats och att en slutrapportering beräknas till 2026 (dnr Mynak-24/00011).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om våld och hot i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 51 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

En självklar utgångspunkt måste vara att alla som arbetar ska kunna gå till jobbet utan att behöva vara rädda för att bli utsatta för våld, hot och kränkande särbehandling. Det är oacceptabelt att dessa synnerligen allvarliga arbetsmiljöproblem fortfarande är så omfattande som de är. Att arbetstagare, oftast unga kvinnor, blir utsatta för sexuella trakasserier är givetvis lika oacceptabelt.

Motionärerna i kommittémotionerna 2024/25:3069 (S) yrkande 6, 2024/25:3070 (S) yrkande 52, 2024/25:1412 (SD) yrkande 13, 2024/25:952 (V) yrkandena 3 och 5 samt motion 2024/25:756 (S) vill alla se åtgärder för ett tryggare arbetsliv där våld, hot och sexuella trakasserier inte ska förekomma. I kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 51 anser motionärerna att Sverige snarast bör ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 190 om våld och trakasserier i arbetslivet.

Som framgått här ovan delar utskottet motionärernas utgångspunkt att våld och hot i arbetslivet är något som alltid ska motverkas. Att unga kvinnor enligt 2024 års Arbetsmiljöundersökning fortfarande är mer utsatta för våld, hot och sexuella trakasserier på arbetsplatsen än övriga måste tas på största allvar. Utskottet konstaterar att arbetsmiljöregelverket är tydligt med att våld och hot i arbetslivet inte är något som ska förekomma på arbetsplatserna och att alla arbetsgivare har ett ansvar för att mota bort detta. Enligt diskrimineringslagen är sexuella trakasserier en form av diskriminering som är förbjuden i arbetslivet. Arbetsgivaren har en utredningsskyldighet i de fall den får kännedom om att någon upplever sig vara sexuellt trakasserad. Vidare ska arbetsgivaren arbeta förebyggande för att motverka sexuella trakasserier. Utskottet anser att dagens regelverk överlag är väl avvägt för att så långt som möjligt bidra till att förhindra dessa allvarliga arbetsmiljöproblem. På samma

gång vilar det ett stort ansvar på politiken att ta dessa frågor på allvar och vara beredd till omprövningar. Det är därför positivt att regeringen på ett tydligt sätt prioriterar frågor om att motverka våld och hot och närliggande frågor både i samhället i stort och specifikt i arbetslivet.

Detta avspeglar sig inte minst i regeringens arbetsmiljöstrategi där frågor om våld och hot i arbetslivet får stort utrymme. Därutöver har ett antal utredningar under de senaste åren haft i uppgift att se över möjligheten att stärka skyddet för olika delar av arbetslivet, bl.a. när det gäller behov av ytterligare åtgärder för att skydda arbetstagare som diskrimineras, trakasseras och hotas av personer som inte är anställda på arbetsplatsen. Utskottet kommer med intresse att följa regeringens vidare arbete med resultatet från utredningarna. Vidare vill utskottet framhålla de viktiga insatser som Arbetsmiljöverket gör på området. Det gäller inte minst myndighetens tillsynsinsatser och utskottet välkomnar de riktade insatser som pågår mot våld och hot på vårdboenden och i skolmiljön. Vidare noterar utskottet att regeringen nyligen har lämnat ett förslag om att minska offentliganställdas utsatthet. Utskottet kan således konstatera att våld och hot i arbetslivet är en fråga som står högt på regeringens dagordning. Det finns enligt utskottet därför inte för närvarande skäl att ta ytterligare initiativ på området.

När det gäller ILO:s konvention om våld och trakasserier i arbetslivet konstaterar utskottet att svensk rätt har bedömts vara förenlig med konventionen och att det därmed inte ska behövas lagändringar eller andra åtgärder för att ratificera konventionen. Utskottet konstaterar också Europeiska unionens råd fattat beslut om att uppmana medlemsstaterna att ratificera konventionen. Utskottet utgår från att frågan bereds inom Regeringskansliet och anser inte att detta arbete bör föregripas.

I kommittémotionerna 2024/25:952 (V) yrkande 4 och 2024/25:3055 (MP) yrkandena 41 och 42 samt motion 2024/25:791 (-) lyfter motionärerna fram vissa grupper som särskilt utsatta i ett arbetsmiljöperspektiv samt ser behov av en ändrad lagstiftning gällande kränkande särbehandling. Till skillnad från motionärerna anser utskottet att det gällande regelverket är väl avvägt, bl.a. i fråga om att ställa krav på arbetsgivaren att motverka kränkande särbehandling i verksamheten. Icke desto mindre är det en uppgift för politiken att fånga upp arbetsmiljöproblem som eventuellt drabbar vissa grupper i större utsträckning än andra. Och med detta syfte har regeringen också genom de uppdrag som getts till bl.a. Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap varit aktiv i att stärka kunskapen om utsattheten för vissa av de grupper som motionärerna lyfter fram. Utskottet utgår från att regeringen, bl.a. i arbetet med den nästkommande arbetsmiljöstrategin, på lämpligt sätt möter de utmaningar som finns i fråga om kränkande särbehandling och fortsätter arbetet med att komma till rätta med problem som särskilt visar sig hos vissa grupper.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetsmiljöbrott m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetsmiljöbrott m.m.

Jämför reservation 16 (S) och 17 (V) samt det särskilda yttrandet (SD).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) anser motionärerna att mer behöver göras för att komma åt de aktörer som struntar i regler och begår arbetsmiljöbrott. Motionärerna vill därför se över lagstiftningen om arbetsmiljöbrott så att fler kan lagföras (yrkande 42). Motionärerna yrkar även på en översyn av lagstiftningen kring arbetsmiljöbrott kopplat till skydd mot kemiska och biologiska risker som kan orsaka sjukdom (yrkande 43).

I kommittémotion 2024/25:2386 uppmärksammar Magnus Persson m.fl. (SD) att utredningsarbetet vid arbetsplatsolyckor kan vara komplicerat bl.a. med hänsyn till att entreprenader ofta utförs i flera led. Motionärerna anser att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott är för kort och föreslår därför att den ska utökas till det dubbla, dvs. fyra år för normalgraden och tio år för grova brott (yrkande 16).

I kommittémotion 2024/25:952 anser Ciczie Weidby m.fl. (V) att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott är otillräcklig. Regeringen bör enligt motionärerna återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott (yrkande 13). Motionärerna ser också behov av en översyn av lagstiftningen om företagsbot i syfte att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott (yrkande 14). Vidare menar motionärerna att en orsak till att relativt få dödsolyckor leder till åtal är den utspridda lagstiftningen, som försvårar utredningsarbetet. Det bör därför införas en arbetsmiljöbalk för att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott (yrkande 17).

I motion 2024/25:1624 anser Anna Lasses (C) att det finns behov av att utreda och förenkla regelverket för vilka arbetsuppgifter som kan utföras av minderåriga, för att på så sätt öka möjligheten för unga att tidigt få in en fot på arbetsmarknaden.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljöbrott och företagsbot

Arbetsmiljöbrotten regleras i 3 kap. 10 § brottsbalken, som föreskriver att om brott som anges i 7–9 §§ (vållande till annans död, vållande till kroppsskada och framkallande av fara för annan) har begåtts genom att någon uppsåtligen

eller av oaktsamhet åsidosatt vad som i enlighet med arbetsmiljölagen ålegat honom eller henne för att förebygga ohälsa eller olycksfall, kan han eller hon dömas för arbetsmiljöbrott. Det är straffskalan i respektive paragraf som ligger till grund för den påföljd som döms ut.

Utöver att individer kan straffas kan det bli aktuellt med företagsbot enligt 36 kap. 7 § brottsbalken om brottet har begåtts i näringsverksamhet, offentlig verksamhet som kan jämföras med näringsverksamhet eller annan verksamhet som ett företag bedriver, om brottet har varit ägnat att leda till en ekonomisk fördel för företaget. Storleken på företagsboten regleras i 36 kap. 24 och 25 §§ som bl.a. innehåller bestämmelser om högre företagsbot för större företag och vid särskilt klandervärd brottslighet. Maxtaget för företagsboten är 500 miljoner kronor. Bestämmelserna om tillämpningsområdet och storleken på företagsboten gäller sedan den 1 januari 2020 (prop. 2018/19:164, bet. 2019/20:JuU10, rskr. 2019/20:45).

Preskriptionsregler

35 kap. brottsbalken innehåller regler om bortfallande av påföljd, dvs. situationer av preskription på grund av att den misstänkte varken häktats eller fått del av åtal för brottet inom viss tid. Av bestämmelserna i 35 kap. 1 § går det att utläsa att preskriptionstiderna för arbetsmiljöbrott varierar mellan två och tio år beroende på hur straffskalan för det underliggande brottet ser ut.

För företagsbot gäller enligt 36 kap. 14 § en preskriptionstid på fem år.

Ny straffrättslig preskriptionslagstiftning

I proposition 2024/25:59 En modern straffrättslig preskriptionslagstiftning anför regeringen att det nuvarande regelverket tillkom i en tid då samhället, brottsligheten och det straffrättsliga regelverket såg annorlunda ut än i dag. Genom den forensiska och tekniska utvecklingen finns numera helt andra möjligheter att klara upp äldre brott än tidigare. Det är enligt regeringen därför av stor vikt att preskriptionslagstiftningen anpassas. Den strängare syn på allvarlig brottslighet som lagstiftaren gett uttryck för under senare tid bör också avspeglas i lagstiftningen. Mot denna bakgrund föreslår regeringen bl.a. att det införs ett nytt och modernare kapitel om preskription i brottsbalken och att preskriptionstiderna förlängs för allvarliga brott. Förslaget innebär bl.a. att om det föreskrivs ett svårare straff än fängelse i fem år men inte över åtta år ska preskriptionstiden vara 15 år. När det gäller företagsbot föreslås inga förändringar. Justitieukskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag (prop. 2024/25:59, bet. 2024/25:JuU22 rskr 2024/25:150). Lagändringarna träder i kraft den 1 april 2025.

Straffreformutredningen

I juli 2023 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare för att se över straffskalorna och reformera påföljdssystemet. Syftet med uppdraget är att straffskalorna på ett bättre sätt än i dag ska återspegla brottens allvar och att

påföljderna som döms ut ska framstå som rimliga och rättvisa (dir. 2023:115). I ett tilläggsdirektiv från december 2023 förkortas utredningstiden för den s.k. Straffreformutredningen med två månader, vilket innebär att uppdraget ska redovisas senast den 30 maj 2025 (dir. 2023:181).

Myndighetsgemensamt arbete mot arbetslivskriminalitet och regionala center mot arbetslivskriminalitet

Som framgått ovan beslutade regeringen i september 2024 att uppdragstiden för myndigheternas samverkan för att motverka arbetslivskriminalitet förlängs t.o.m. den 31 december 2026. Myndigheterna ska under samma tid fortsätta att brett bedriva och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet och arbetet vid arbetslivskriminalitetscentren, utifrån respektive myndighets kompetensområde. Arbetet ska bidra till effektivare genomförande av regeringens prioriteringar med målet att genom samverkan motverka arbetslivskriminalitet i samhället (A2024/01109).

Antalet arbetsmiljöbrott under 2024

Av Åklagarmyndighetens årsredovisning för 2024 framgår att miljö- och arbetsmiljöbrott under 2024 var den brottsgrupp som procentuellt sett stod för den största ökningen av antalet inkomna brottsmisstankar. Antalet ökade med 13 procent jämfört med föregående år. Av årsredovisningen framgår också att antalet lagförda brott 2024 var 805, jämfört med 752 föregående år, dvs. en ökning med 7 procent. När det gäller tiden från det att en anmälan kommer in till åklagare för utredning till dess att beslut fattats, den s.k. genomströmningstiden, har medelvärdet för miljö- och arbetsmiljöbrott sjunkit från 231 dagar 2022 till 159 dagar 2024.

Budgetpropositionen för 2025

I budgetpropositionen för 2025 föreslår regeringen fortsatta åtgärder som syftar till att stärka rättsväsendets brottsbekämpande förmåga och effektivitet samt att förstärka samhällets reaktion på brott genom bl.a. mer resurser till rättsväsendet, nya verktyg till brottsbekämpningen och skärpta straff. Regeringen ökar medlen till bl.a. Polismyndigheten, Åklagarmyndigheten och Sveriges Domstolar. Förvaltningsanslagen för myndigheterna i rättskedjan föreslås öka med sammanlagt 3,45 miljarder kronor. Vidare framgår det att utgiftsramarna för rättsväsendet mellan 2023 och 2027 beräknas växa från 69,8 till 100,5 miljarder kronor. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag (prop. 2024/25:1 utg.omr. 4 avsnitt 2.9, bet. 2024/25:JuU1, rskr 2024/25:86).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsmiljöbrott m.m. behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 32 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

För utskottet är det en självklarhet att alla har rätt till en trygg och säker arbetsmiljö. Det är en bild som också delas av de flesta arbetsgivare i Sverige. Samtidigt finns det dessvärre arbetsgivare som inte tar sitt arbetsmiljöansvar på allvar och som missköter sitt arbetsmiljöarbete. Kunskap och förebyggande åtgärder är centrala för att motverka överträdelser av arbetsmiljölagsstiftningen. Men ytterst måste arbetsmiljöbrott mötas med straffrättsliga ingripanden.

I kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkandena 42 och 43 samt 2024/25:952 (V) yrkandena 13 och 17 vill motionärerna se förändringar av regelverket så att fler arbetsmiljöbrott kopplas till straffansvar och att det införs en arbetsmiljöbalk för att underlätta brottsutredningar på området. För att personer som begår brott inte ska gå ostraffade måste det brottsutredande arbetet underlättas. Här vill utskottet särskilt framhålla det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet och välkomnar att detta uppdrag har förlängts. Ett gott samarbete mellan Arbetsmiljöverket, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten är avgörande för att effektivt kunna utreda allvarliga arbetsmiljöbrott.

Vidare välkomnar utskottet att regeringen i budgetpropositionen för 2025 prioriterar arbetet med att bekämpa arbetslivskriminalitet inklusive arbetsmiljöbrott genom fortsatta kraftiga satsningar på rättsväsendet. Utskottet är övertygat om att regeringen kommer att följa utvecklingen och vid behov göra ytterligare satsningar eller vidta andra åtgärder på området. Utskottet noterar i sammanhanget att det pågår ett arbete med att se över straffskalorna, vilket inkluderar straffskalan för arbetsmiljöbrott. Utskottet instämmer i regeringens bedömning att straffskalorna på ett bättre sätt än i dag bör återspegla brottens allvar.

Därmed ser utskottet inte skäl att ta initiativ till åtgärder med anledning av de aktuella yrkandena, som därför bör avslås.

I kommittémotion 2024/25:2386 (SD) yrkande 16 ser motionärerna behov av att förlänga preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott. Som motionärerna påpekar är utredningsläget när det gäller arbetsmiljöbrott ofta komplicerat, vilket medför att utredningarna inte alltid når i mål innan preskriptionstiden löper ut. Samtidigt verkar det som att myndigheternas löpande utvecklingsarbete ändå har lett till vissa förbättringar, bl.a. i fråga om genomströmningstiden för arbetsmiljöbrott som tydligt har kortats. När det gäller preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott konstaterar utskottet att den följer de allmänna preskriptionstiderna i brottsbalken och beror på straffskalan för

brottet – ju strängare straff, desto längre preskriptionstid. Det är värt att notera att riksdagen nyligen har bifallit regeringens förslag om ny straffrättslig preskriptionslagstiftning. Utskottet instämmer i regeringens bedömning att den strängare syn på allvarlig brottslighet som lagstiftaren gett uttryck för under senare tid bör avspeglas i lagstiftningen. Förslaget innebär bl.a. att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott genom grovt vållande till annans död förlängs i den riktning som motionärerna föreslår. Det aktuella yrkandet får därmed anses vara delvis tillgodosett och bör därför avslås.

När det gäller regelverket för företagsbot, som tas upp i kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkande 14, konstaterar utskottet att även detta har varit föremål för reformarbete under de senaste åren. Ett av syftena med detta arbete var att säkerställa att det är möjligt att döma till böter som är kännbara även för företag med mycket god betalningsförmåga. Däremot syftade lagändringarna inte till att generellt bestraffa företag hårdare. Utskottet har inte någon annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att lagstiftningen ska tillämpas i linje med lagstiftarens intentioner och att allvarliga överträdelser ska mötas med kännbara sanktioner. Utskottet är övertygat om att regeringen kommer att fortsätta följa utvecklingen av hur lagstiftningen tillämpas. Det finns för närvarande därför inte skäl att på nytt se över lagstiftningen om företagsbot vid arbetsmiljöbrott. Det aktuella yrkandet bör därför avslås.

När det gäller vilka arbetsuppgifter som kan utföras av minderåriga, som tas upp i motion 2024/25:1624 (C) anser utskottet att det befintliga regelverket är väl avvägt. Yrkandet bör därför avslås.

Arbetslivskriminalitet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetslivskriminalitet.
Jämför reservation 18 (S), 19 (V) och 20 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 uppmärksammar Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att arbetslivskriminalitet för med sig många problem och är ett relativt utbrett fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att regeringen vidtar åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten (yrkande 62). Motionärerna lyfter även fram den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet som de anser bör utvärderas och uppdateras (yrkande 63). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2024/25:3075 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 44. Vidare i kommittémotion 2024/25:3070 ser motionärerna ett behov av att utreda hur AI och dataanalys av företagsuppgifter kan användas för att effektivisera arbetet mot arbetslivskriminalitet (yrkande 64). Slutligen anser motionärerna att det finns skäl att upprätta ett system för

svartlistning av företag som upprepade gånger ertappas med att bryta mot arbetsmiljöregler (yrkande 65).

I partimotion 2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) framhåller motionärerna att arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden är systemhotande och att ett antal åtgärder måste vidtas; till att börja med bör den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som har pågått sedan 2018 stärkas (yrkande 1). Vidare bör regeringen skyndsamt återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet (yrkande 2). Eftersom arbetslivskriminaliteten ofta innebär regelövertredelser inom flera områden ser motionärerna behov av att inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering (yrkande 3).

I samma motion anser motionärerna att den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet bör genomföras, utvärderas och uppdateras (yrkande 4). I motionen framhålls även den roll som fackligt förtroendevalda har i arbetet mot arbetslivskriminaliteten. Motionärerna anser att det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet (yrkande 5). Därutöver bör regeringen verka för att ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet inrättas (yrkande 6). Slutligen anför motionärerna att regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen (yrkande 22).

I kommittémotion 2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) framförs krav på att regeringen ska prioritera arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare (yrkande 2). Motionärerna anser också att det bör införas en rättighet för arbetstagare att få information om vilka rättigheter anställda har på den svenska arbetsmarknaden (yrkande 4). Motionärerna vill även att regeringen vidtar åtgärder för att få till stånd en stärkt tillsyn och samarbete mellan myndigheter för att upptäcka utnyttjande av arbetstagare som kommit till Sverige för att arbeta (yrkande 5).

I motion 2024/25:929 föreslår Johan Büser och Mattias Jonsson (båda S) att en lönespecifikation som innehåller alla lönepåverkande delar ska vara obligatorisk vid löneutbetalning.

I motion 2024/25:2188 anser Kristoffer Lindberg m.fl. (S) att det bör utredas hur staten kan säkerställa ordning och reda på svenska byggen, t.ex. genom att begränsa antalet underentreprenörsled till två.

Bakgrund

Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 lyfts arbetet mot arbetslivskriminalitet fram. I strategin redogörs bl.a. för ambitionen att utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet genom fler kontroller och förebyggande arbete. En välfungerande samverkan mellan relevanta myndigheter bedöms vara av stor vikt för att arbetet mot arbetslivskriminalitet ska vara effektivt och ändamåls-

enligt. Likaså behöver samverkan mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter utvecklas. En viktig del av arbetet är det uppdrag som ett antal myndigheter har fått om myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet. I strategin slås det fast att det myndighetsgemensamma arbetet ska fortsätta och intensifieras.

I samband med antagandet av arbetsmiljöstrategin inrättade regeringen ett arbetsmiljöforum för perioden 2021–2025 (A2021/00339). Forumet är en plats för att diskutera pågående och planerade åtgärder inom ramen för arbetet med arbetsmiljöstrategin tillsammans med arbetsmarknadens parter och myndigheterna på arbetsmiljöområdet.

Åtgärdsplaner för genomförandet av arbetsmiljöstrategin

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att årligen ta fram åtgärdsplaner inom sina respektive områden för att genomföra arbetsmiljöstrategin i samverkan med arbetsmarknadens parter (A2021/00338). I detta ingår att vidta åtgärder som exempelvis att utveckla och utvärdera nuvarande arbetsmiljör regler och utveckla och ta fram relevant statistik och kunskap om arbetsmiljö. Uppdraget ska slutredovisas den 1 mars 2026.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

I september 2021 beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Delegationens uppdrag har varit att samla och stödja relevanta aktörer, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter. Genom ett tilläggsdirektiv från februari 2024 fick delegationen i uppdrag att bl.a. analysera de arbetslivskriminella upplägg som används inom vissa särskilt utsatta näringsgrenar och reglerade yrken, såsom bygg, restaurang, transport, kroppsvård, städ och vissa delar av de gröna näringarna (dir. 2024:26). Uppdraget har delredovisats i olika omgångar och slutredovisades i februari 2025.

I det första delbetänkandet redovisas en inledande bedömning av arbetslivskriminalitetens omfattning och en undersökning av arbetet mot arbetslivskriminalitet i Norge (SOU 2022:36). Det andra delbetänkandet är inriktat på arbetet mot arbetslivskriminalitet i Sverige och det görs en bedömning av omfattningen (SOU 2023:8). Delegationen har också undersökt hur Danmark och Finland arbetar med frågan för att dra lärdom av framgångsrika arbetssätt. I det tredje delbetänkandet görs bl.a. en uppföljning och analys av myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet samt en utredning om förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion (SOU 2024:14). Delegationen anser att det finns ett behov av en myndighetsgemensam tipsfunktion om arbetslivskriminalitet och att en sådan bör inrättas i form av en webbaserad myndighetsgemensam tipsportal.

I sitt slutbetänkande framför delegationen att problemen med arbetslivskriminalitet i stor utsträckning är desamma i de olika riskbranscherna (SOU 2025:25). Det innebär att effektiva åtgärder träffar missförhållanden i flera näringsgrenar. Vid sidan av nya åtgärder och verktyg framhålls att ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet bl.a. kräver en tydlig och långsiktig styrning från såväl regeringen som de samverkande myndigheterna och att myndigheterna och andra relevanta aktörer, såsom arbetsmarknadens parter, samverkar och kan dela information på ett ändamålsenligt sätt.

Med syfte att motverka att arbetstagare utnyttjas och att konkurrensen snedvrids föreslår delegationen ett paket av åtgärder som bedöms stärka den svenska arbetsmarknadsmodellen, bl.a. en ny lag om lön och andra ersättningar för arbetstagare med arbetstillstånd och en sanktionsavgift kopplad till utlänningslagstiftningens krav på vissa anställningsvillkor. Delegationen anser också att progressiva och indexerade sanktionsavgifter bör övervägas i fler fall. När det gäller det långsiktiga arbetet och de samverkande myndigheterna skulle en återkommande gemensam rapport enligt delegationen kunna bidra till att höja kunskapen om arbetslivskriminalitet. I en sådan rapport bör det även redogöras för behov av ytterligare åtgärder när det gäller exempelvis lagstiftning. För att förbättra styrningen av samverkan mot arbetslivskriminalitet bör en särskild samordningsfunktion inrättas i Regeringskansliet.

När det gäller frågan om att införa en reglering motsvarande de norska bestämmelserna om lönestöld gör delegationen bedömningen att det finns starka skäl som talar emot att införa en motsvarande reglering i Sverige. Däremot anser delegationen att det finns skäl att överväga att införa ett förbud mot förfaranden där en utbetald lön på ett otillbörligt sätt återförs till arbetsgivaren.

Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet

I juli 2022 presenterade regeringen en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet bestående av 45 punkter med åtgärder inom sju huvudområden: i) minska utrymmet för kriminella aktörer på arbetsmarknaden, ii) effektivare tillsyn och kontroll, iii) mer kännbara sanktioner, iv) bättre samarbete mellan myndigheter, kommuner och arbetsmarknadens parter, v) bättre information och ökad kunskap, vi) bättre registerförfattningar och sekretessbestämmelser samt vii) utvecklat internationellt samarbete och EU-samarbete. Avsikten med strategin är att samla, samordna och fokusera regeringens åtgärder och höja ambitionen i arbetet med att motverka och bekämpa arbetslivskriminalitet. Det är också meningen att strategin ska underlätta uppföljning och utvärdering på området (A2022/00996).

En nationell strategi mot organiserad brottslighet

I skrivelse 2023/24:67 presenterar regeringen en nationell strategi mot organiserad brottslighet. Syftet med strategin är att ge en tydligare inriktning för arbetet mot organiserad brottslighet och reducerade sårbarheter som brottsligheten utnyttjar. Strategin formulerar problembilder, anger inriktningar för åtgärder och redogör för det viktigaste arbetet som pågår och planeras framöver.

När det gäller inriktningen av det fortsatta arbetet mot särskilt arbetslivs-kriminalitet framhåller regeringen bl.a. att

- ökade insatser mot organiserad brottslighet i företagsmiljö behöver vidtas, vilket inbegriper att motverka att företag används som brottsverktyg. I detta ingår att säkerställa ett ändamålsenligt regelverk kopplat till tillståndsprövning och tillsyn av aktörer som verkar inom välfärden i syfte att möjliggöra en mer effektiv tillsyn och prövning av företagen
- det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet ska fortsätta att utvecklas i syfte att förstärka bekämpningen av fusk, regel-överträdelse och brottslighet i arbetslivet.

Myndighetsgemensamt arbete och regionala center mot arbetslivskriminalitet

Regeringen gav i februari 2022 Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten i uppdrag att samverka för att motverka arbetslivskriminalitet. I uppdraget ingick också att senast i slutet av 2023 inrätta totalt sju regionala center mot arbetslivskriminalitet (A2022/00333). Under 2022 öppnades de första två centren i Göteborg och Umeå och under 2023 resterande fem center i Malmö, Norrköping, Stockholm, Uppsala och Örebro. De regionala centren ska dela kontor med de regionala underrättelsecenter som redan finns inom ramen för myndighetssamverkan mot organiserad brottslighet.

I september 2024 beslutade regeringen att uppdragstiden för myndigheternas samverkan förlängs t.o.m. den 31 december 2026. Myndigheterna ska under samma tid fortsätta att brett bedriva och utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet och arbetet vid arbetslivskriminalitetscentren, utifrån respektive myndighets kompetensområde. Arbetet ska bidra till effektivare genomförande av regeringens prioriteringar med målet att genom samverkan motverka arbetslivskriminalitet i samhället. Myndigheternas samarbete ska utvecklas för att slå hårdare mot den kriminella ekonomin, organiserad brottslighet i företagsmiljö, människohandel, människosmuggling och människoexploatering i arbete. När det gäller det myndighetsgemensamma arbetet ska det redovisas årligen, senast den 31 mars 2025, 2026 och 2027 (A2024/01109). Denna återrapportering samordnas av Arbetsmiljöverket.

I återrapporten från mars 2025 framhålls det att under 2024 har de myndighetsgemensamma kontrollerna återigen ökat jämfört med året innan.

Kontrollerna har resulterat i fler identifierade brott och betydande ekonomiska återkrav, där flera miljoner kronor har krävts tillbaka och utbetalningar nekats på grund av upptäckta oegentligheter. Vidare har myndigheterna fortsatt utveckla arbetet vid de regionala centren samt metoder nationellt och regionalt för att öka effektiviteten mot komplexa former av arbetslivskriminalitet, inklusive människohandel (dnr AV-2023/071651-24).

Utredningar om informationsutbyte och sekretess

I betänkandet Ökat informationsflöde till brottsbekämpningen – En ny huvudregel (SOU 2023:69) föreslås bl.a. att ett antal statliga myndigheter ska bli skyldiga att både på eget initiativ och på begäran lämna ut uppgifter till de brottsbekämpande myndigheterna. Skyldigheten att lämna uppgifter på eget initiativ är avsedd att få till stånd ett ökat informationsflöde av uppgifter som myndigheterna uppmärksammar i sitt ordinarie arbete om t.ex. begångna brott, brottsplaner eller nya brottsupplägg. I vissa situationer kan det finnas skäl att avstå från att lämna ut en uppgift. Betänkandet har remitterats.

Regeringen beslutade i oktober 2023 om ytterligare en utredning om förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan myndigheter (dir. 2023:146). En särskild utredare ska överväga och föreslå förbättrade möjligheter att utbyta information om enskilda inom och mellan myndigheter och andra organ som jämföras med myndigheter. Syftet är att information ska kunna utbytas i den utsträckning som det behövs för att myndigheterna bl.a. ska kunna förhindra, förebygga, upptäcka, utreda och ingripa mot fusk, felaktiga utbetalningar och regelöverträdelser. Uppdraget ska slutredovisas senast den 28 april 2025 (dir. 2024:87).

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Ny lag om uppgiftsskyldighet

Riksdagen biföll i maj 2024 regeringens förslag till dels en lag om uppgiftsskyldighet för att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen samt fusk, regelöverträdelse och brottslighet i arbetslivet, dels ändring i lagen om Utbetalningsmyndighetens granskning av utbetalningar (prop. 2023/24:85, bet. 2023/24:KU27, rskr. 2023/24:195). De nya reglerna trädde i kraft den 1 juli 2024.

Genom förslaget om uppgiftsskyldighet anser regeringen att ett antal tillkännagivanden från riksdagen är tillgodosedda, däribland ett från arbetsmarknadsutskottet om att regeringen senast den 1 april 2022 bör återkomma med förslag på hur sekretessreglerna kan ändras för att motverka exploatering av arbetskraft och förbättra möjligheten till myndighets-samverkan i dessa frågor (bet. 2020/21:AU12 punkt 2, rskr. 2020/21:367).

Budgetpropositionen för 2025

I budgetpropositionen för 2025 anför regeringen att arbetet mot arbetslivs-kriminalitet behöver förstärkas och föreslår därför ökade medel för myndighetssamverkan, bl.a. för gemensamma kontroller där myndigheter med viktiga brottsbekämpande uppgifter medverkar (prop. 2024/25:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.5).

Vidare gör regeringen bedömningen att den utökade samverkan mot arbetslivskriminalitet, ökningen av antalet myndighetsgemensamma kontroller och utvecklingen av samverkan med arbetsmarknadens parter bidrar till uppfyllelse av det övergripande målet för arbetslivspolitikerna (prop. 2024/25:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.4).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetslivskriminalitet behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 32 f.). Motions-yrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Den ökande arbetslivskriminaliteten leder till allvarliga samhällsproblem och är en inkomstkälla för den organiserade brottsligheten. Den leder till att konkurrensen snedvrids och att seriösa företagare konkurreras ut av oseriösa företag. Arbetslivskriminaliteten påverkar hela branscher och får i förlängningen negativa konsekvenser för den svenska arbetsmarknads-modellen som helhet eftersom den bl.a. bygger på förväntningar om respekt, hederlighet och en fungerande kontroll.

Utskottet noterar att motionärerna i detta avsnitt belyser flera av de problem som arbetslivskriminalitet för med sig på den svenska arbetsmarknaden. I

kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkandena 62–65 och 2024/25:3075 (S) yrkande 44, partimotion 2024/25:62 (V) yrkandena 1, 3, 4 och 6, kommittémotion 2024/25:3065 (MP) yrkandena 2, 4 och 5 samt motion 2024/25:929 (S) framställer motionärerna krav på mer övergripande åtgärder för att motverka arbetslivskriminaliteten. Det handlar bl.a. om stärkt myndighetssamverkan, ett myndighetsgemensamt kansli, den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet, användningen av AI och dataanalys, arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare samt svartlistning av företag som bryter mot arbetsmiljöreglerna. Utskottet vill till att börja med inskräpa att den självklara utgångspunkten måste vara att inte någon som helst form av arbetslivskriminalitet bör förekomma på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet noterar därför med tillfredsställelse att regeringen i budgetpropositionen för 2025 uppmärksammar och på bred front prioriterar arbetet med att bekämpa arbetslivskriminalitet. Det gäller inte bara den fortsatta kraftiga satsning som görs på rättsväsendet för att kunna bekämpa arbetslivskriminaliteten från flera olika håll. Det handlar också om välmotiverade myndighetsuppdrag, bl.a. om ett flerårigt uppdrag till Arbetsmiljöverket om att ta fram åtgärdsplaner för genomförandet av arbetsmiljöstrategin. Vidare pågår det flera olika utredningar av betydelse, inte minst uppdraget att ta fram ett förslag till en arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030. Utskottet utgår från att regeringen även i den nästkommande arbetsmiljöstrategin fortsätter att prioritera arbetet mot en arbetsmarknad utan fusk och brott. Det är centralt att regeringen för en kraftfull och aktiv politik för att mota bort varje förekomst av dessa oönskade företeelser i arbetslivet.

Vidare vill utskottet framhålla det omfattande arbete som genomförts av Delegationen mot arbetslivskriminalitet i fråga om att förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter. Delegationen har också lämnat ett antal förslag, bl.a. om en ny lag om lön och andra ersättningar för arbetstagare med arbetstillstånd och en sanktionsavgift kopplad till utlänningslagstiftningens krav på vissa anställningsvillkor. Utskottet förväntar sig att delegationens arbete kommer att ligga till grund för förslag som kan effektivisera arbetet mot arbetslivskriminalitet, bl.a. för att arbetet ska slå hårdare mot den kriminella ekonomin och organiserad brottslighet i företagsmiljö. Utskottet kan således konstatera att det pågår ett brett arbete i den riktning som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt.

När det gäller myndighetssamverkan konstaterar utskottet att det gemensamma arbetet har fortsatt att utvecklas på ett positivt sätt med bl.a. ett ökat antal myndighetsgemensamma kontroller, vilka resulterat i fler identifierade brott och betydande ekonomiska återkrav. Det är utskottets uppfattning att den ordning som finns för det myndighetsgemensamma arbetet är väl avvägd. Det är också välkommet att regeringen i budgetpropositionen föreslår en fortsatt förstärkning av det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet. Utskottet delar regeringens bedömning att den utökade samverkan, ökningen av antalet myndighetsgemensamma kontroller och

utvecklingen av samverkan med arbetsmarknadens parter bidrar till uppfyllelse av det övergripande målet för arbetslivspolitik. Utskottet kan därmed inte se att det i nuläget finns skäl att föreslå ytterligare åtgärder för att stärka arbetet eller inrätta ett myndighetsgemensamt kansli. I sammanhanget kan noteras att Delegationen mot arbetslivskriminalitet föreslår att en särskild samordningsfunktion inrättas i Regeringskansliet för att förbättra styrningen av samverkan mot arbetslivskriminalitet. Utskottet ser fram emot att följa den fortsatta beredningen av delegationens slutsatser och förslag.

När det gäller den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet noterar utskottet att det är fråga om en bred strategi som innehåller en samlad översikt på över 45 åtgärder spridda över ett flertal departement och politikområden. Utskottet anser att den nationella strategin visar att arbetslivskriminalitet inte är något som endast rör arbetsmiljöpolicen, utan det rör många samhällsområden och består ofta av komplexa upplägg. Samhällets insatser mot arbetslivskriminalitet behöver därför riktas brett, och flera aktörer behöver delta i arbetet. Utskottet anser att regeringen tydligt för sin politik med denna insikt för ögonen. Detta tar sig uttryck också i den nationella strategin mot organiserad brottslighet som anger inriktningen för det fortsatta arbetet, bl.a. genom att reducera de sårbarheter som arbetslivskriminaliteten utnyttjar.

I partimotion 2024/25:62 (V) yrkande 2 riktar motionärerna in sig på att sekretesslagstiftningen behöver ändras för att stärka arbetet mot arbetslivskriminaliteten. Utskottet konstaterar att utmaningar med sekretess mellan myndigheter är ett problem som återkommande lyfts fram i olika sammanhang och av olika aktörer, inte minst av myndigheter själva. Frågan är utan tvekan angelägen och det är därför välkommet att regeringen bedriver ett aktivt arbete på området, bl.a. genom en ny lag om uppgiftsskyldighet, vilken enligt utskottet på ett avgörande sätt bidragit till förbättrade förutsättningar för myndighetssamverkan i arbetet mot arbetslivskriminalitet. Utskottet noterar också att det finns både avslutade och pågående utredningar om olika sekretessfrågor. Även när det gäller den här frågan finns det därför skäl att invänta vad regeringens arbete kommer att ge för resultat.

I partimotion 2024/25:62 (V) yrkande 5 framhålls den roll som fackligt förtroendevalda har i arbetet mot arbetslivskriminaliteten och motionärerna föreslår en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet. För utskottet är det självklart att arbetstagarorganisationerna och deras representanter har och bör ha en betydelsefull roll i arbetet med att kontrollera oseriösa aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Lika självklart är det att fackligt förtroendevalda ska få goda förutsättningar att utföra sitt viktiga arbete, och utskottet menar att det samlade regelverket tillgodoser just detta. När det gäller frågan om en myndighetsgemensam tipsfunktion vid misstänkt arbetslivskriminalitet noterar utskottet det förslag som Delegationen mot arbetslivskriminalitet presenterat. Utskottet kommer att följa regeringens fortsatta arbete med förslaget med stort intresse och kan inte se att det finns skäl att förekomma det.

När det gäller förslaget i partimotion 2024/25:62 (V) yrkande 22 om att införa en reglering motsvarande de norska bestämmelserna om lönestöld, noterar utskottet att Delegationen mot arbetslivskriminalitet gör bedömningen att det finns starka skäl som talar emot att införa en motsvarande reglering i Sverige. Däremot anser delegationen att det finns skäl att överväga att införa ett förbud mot förfaranden där en utbetald lön på ett otillbörligt sätt återförs till arbetsgivaren. Även när det gäller den här delen av utredningens arbete kommer utskottet att följa den fortsatta beredningen av utredningens förslag med intresse.

När det gäller frågan om att begränsa antalet underentreprenörer i en entreprenadkedja, som tas upp motion 2024/25:2188 (S), gör utskottet gör en annan bedömning än motionärerna och ser inte behov av att ändra regelverket och de möjligheter som detta ger.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bedömer utskottet att flera yrkanden i detta avsnitt får anses vara delvis tillgodosedda, och utskottet anser att samtliga yrkanden därför bör avslås.

Arbetsmiljöverket

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket.

Jämför reservation 21 (S).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att det behövs åtgärder för att Sverige på sikt ska uppfylla ILO:s rekommendation om en arbetsmiljöinspektör per 10 000 arbetstagare (yrkande 27). Liknande förslag framförs i motionerna 2024/25:340 av Jessica Rodén (S) yrkande 1 och 2024/25:2487 av Mirja Räihä m.fl. (S). Vidare i kommittémotion 2024/25:3070 anser motionärerna att Arbetsmiljöverket för att höja säkerheten på svenska arbetsplatser bör höja ambitionerna ytterligare när det gäller antalet arbetsplatsinspektioner samt anställa fler inspektörer med specialistkunskaper (yrkandena 39 och 40). Förslag om att säkerställa fler arbetsmiljöinspektörer finns även i motion 2024/25:933 av Lena Johansson (S) yrkande 1. Åtgärder för att arbetsmiljöinspektörer ska få tillräcklig branschspecifik kunskap efterfrågas även i motion 2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 2. Slutligen i kommittémotion 2024/25:3070 ser motionärerna behov av att öka kännedomen om Arbetsmiljöverkets tips-funktion och göra den tillgänglig på fler språk (yrkande 41).

I motion 2024/25:340 föreslår Jessica Rodén (S) att arbetsmiljöinspektioner ska ske på arbetsplatsen, inte digitalt (yrkande 2).

I motion 2024/25:933 anser Lena Johansson (S) att det bör ses över hur ett snabbspår för inspektioner kan införas vid fackliga larm om allvarliga

arbetsmiljöproblem och därigenom snabbare insatser vid larm om arbetsplatsproblem (yrkande 2).

I motion 2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) anser motionärerna att det är viktigt att förbättra förutsättningarna för myndighetens förebyggande arbete och tillsynsarbete (yrkande 1). Motionärerna anser också att det bör införas utbildningskrav på arbetsgivare liksom att Arbetsmiljöverkets branschkunskap samt relevanta specialistkunskaper inom polisen och rättsväsendet behöver stärkas (yrkande 2).

Bakgrund

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 framhålls Arbetsmiljöverket som en central aktör på området. Det betonas bl.a. att myndigheten har fått resursökningar och att antalet inspektioner har ökat. Vidare framhålls att Arbetsmiljöverket ska planera sin tillsyn med utgångspunkt i bl.a. analyser av arbetsmiljörisk och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. I strategin poängteras att tillsyn av arbetsmiljön är avgörande för att upprätthålla skyddet för arbetstagare och för att rättvisa konkurrensförhållanden ska kunna råda på arbetsmarknaden. Vidare har Arbetsmiljöverket fått i uppdrag att årligen ta fram en åtgärdsplan för att genomföra arbetsmiljöstrategin i samverkan med arbetsmarknadens parter. Uppdraget ska slutredovisas den 1 mars 2026 (A2021/00338).

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

Allmänt om tillsynen

Av 7 kap. i arbetsmiljölagen följer att Arbetsmiljöverket har tillsynsansvaret över att arbetsmiljölagens regler följs på svenska arbetsplatser. Myndigheten har ett antal offentligt rättsligt sanktionerade verktyg för att se till att regleringen följs och kan bl.a. besluta om förelägganden om åtgärder eller om förbud i verksamheten.

Arbetsmiljöverket planerar sin tillsyn baserat på styrning från regeringen, myndighetens instruktion, regeringens arbetsmiljöstrategi, regleringsbrev och andra uppdrag som myndigheten får av regeringen. Tillsynen utövas genom s.k. förrättningar, som är ett samlingsnamn för de olika typer av besök (fysiska eller på distans) som en arbetsmiljöinspektör gör i tillsynen av en arbetsplats.

Enligt sin instruktion ska Arbetsmiljöverket planera tillsynen främst med utgångspunkt i analyser av arbetsmiljörisker och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket. Inspektioner görs sedan med utgångspunkt i både sådan planerad tillsyn och händelsestyrd tillsyn. Det senare kan bli aktuellt t.ex. vid dödsolyckor och allvarliga olyckor, när skyddsombud eller arbetsgivare ber myndigheten gripa in samt vid inkomna tips om missförhållanden och arbetstagares anmälningar.

Statistik och uppdrag om tillsyn

Av myndighetens årsredovisning framgår att totalt 29 121 förrättningar genomfördes under 2024 genomfördes totalt 29 121 förrättningar, vilket är en ökning med 9 procent jämfört med året före då 26 762 förrättningar genomfördes. Även antalet förrättningar per heltidsarbetande inspektörer ökade med 10 procent från 103 till 113 inspektioner. Byggverksamhet och handel var de två mest inspekterade branscherna 2024. När det gäller distansinspektioner anges det att 4 259 av de 29 121 inspektionerna under 2024 var inspektioner på distans, vilket är en minskning från föregående år.

Genom regleringsbrevet för 2024 har regeringen gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att öka andelen oanmälda fysiska inspektioner. I årsredovisningen för 2024 rapporterar myndigheten att den prioriterat att öka metodanvändandet inom den planerade tillsyn för att öka antalet oanmälda fysiska inspektioner. Därutöver har myndigheten genom veckobrev och andra kanaler uppmuntrat medarbetarna att aktivt överväga och prioritera dessa aktiviteter i sin planering. Dessutom särredovisas numera oanmälda inspektioner, vilket enligt myndigheten riktar uppmärksamheten mot vikten av att vi inspekterar oanmält.

Genom regleringsbrevet för 2025 har Arbetsmiljöverket fått i uppdrag att under perioden 2025–2028 bedriva ett utvecklingsarbete för en mer träffsäker och riskbaserad tillsyn. Myndigheten ska komplettera den analys som myndigheten gör på bransch- och sakområdesnivå med en analys på arbetsställesnivå. Analysen ska bygga på olika datakällor, till exempel arbetsskadestatistik, registerdata om landets arbetsställen och historiska tillsynsresultat. Syftet är att åstadkomma ett mer träffsäkert urval och att kunna

följa upp och utvärdera tillsynsinsatser på ett sätt som inte är möjligt i dag. Uppdraget ska redovisas senast den 31 augusti 2025.

Budgetpropositionen för 2025

I budgetpropositionen för 2025 föreslår regeringen ökade medel till Arbetsmiljöverket för en skärpt och effektivare tillsyn för att motverka dödsolyckor och andra allvarliga arbetsmiljörisker. I detta ingår att utveckla hur urvalet av vilka arbetsplatser som ska inspekteras görs för att tillsynen i större utsträckning ska riktas mot de arbetsplatser där riskerna är som störst. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag och riksdagen biföll utskottets förslag (prop. 2024/25:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.6, bet. 2024/25:AU2, rskr. 2024/25:107).

ILO om arbetsmiljöinspektörer

ILO har genom åren antagit en rad konventioner och rekommendationer på arbetarskydds- och arbetsmiljöområdet. I ett par instrument som ILO antagit har det närmare fastställts hur ett inspektionssystem bör vara uppbyggt och vad det ska ha för uppgifter. ILO:s konvention (nr 81) om arbetsinspektion inom industri och handel antogs 1947. I artikel 10 finns en bestämmelse om att det ska finnas ett tillräckligt antal arbetsinspektörer för att ett effektivt fullgörande av inspektionens uppgifter ska vara möjligt. Konventionen ratificerades av Sverige i november 1949 (rskr. 1949:231). ILO har uttalat att en inspektör per 10 000 arbetstagare bör vara ett riktmärke i industrialiserade länder.

Inspektörernas branschkunskap

I en återrapport med anledning av ett regeringsuppdrag om hur Arbetsmiljöverket säkerställer att inspektörerna har tillräcklig branschkunskap framhåller myndigheten att behovet av branschkunskap måste ses i ett helhetsperspektiv. Arbetsmiljöverket har utvecklat sin organisation och sitt arbetssätt. Tillsynen har förändrats de senaste 25–30 åren från detalj- till funktionskrav, och det är i dag inte de traditionella arbetsmiljöproblemen med koppling till industri och annan tung fysisk miljö som helt dominerar tillsynen. Som en konsekvens av utvecklingen finns det krav på en bredare kompetens och ett bredare angreppssätt i inspektörsrollen. Bristar i det systematiska arbetsmiljöarbetet är ofta en avgörande faktor bakom dödsfall i arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket anser sig ha en rekryteringsprincip som säkerställer att verksamheten kommer att vara effektiv även på lång sikt (dnr AV-2019/074162).

Arbetsmiljöverkets tipsfunktion

En tipsfunktion för att anmäla arbetsmiljöproblem finns på Arbetsmiljöverkets webbplats under rubriken Tipsa om risker i arbetsmiljön. I årsredovisningen för 2024 anges det att tjänsten har klarspråksgranskats och översatts till

engelska, liksom att tjänsten har marknadsfört i olika kanaler. Vidare informerar myndighetens svarstjänst om möjligheten för arbetstagare att tipsa om bristande arbetsmiljö, och den som av någon anledning inte kan använda tipsfunktionen, t.ex. på grund av språksvårigheter, får hjälp att lägga in tipset.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om Arbetsmiljöverket behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 67 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Genom sitt tillsynsvar har Arbetsmiljöverket en avgörande betydelse för arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Uppdraget uppfylls huvudsakligen genom att myndigheten ser till att arbetsmiljölagen följs och att det ute på arbetsplatserna bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förebygga och därigenom minska riskerna för arbetsskador. Enligt gällande regelverk planeras tillsynen främst med utgångspunkt i analyser av arbetsmiljörisker och risk för att aktörer medvetet bryter mot regelverket.

I kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkandena 27 och 39 samt motionerna 2024/25:340 (S) yrkande 1 och 2, 2024/25:933 (S) yrkandena 1 och 2, 2024/25:1705 (S) yrkande 1 och 2024/25:2487 (S) ser motionärerna behov av att vidta åtgärder för att dels öka antalet arbetsplatsinspektioner, dels öka antalet arbetsmiljöinspektörer så att Sverige uppfyller ILO:s rekommendationer på området. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i fråga om att Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet utgör en central del av myndighetens arbete. Utskottet noterar att Arbetsmiljöverket har fått permanenta tillskott under flera års tid. Därtill har medel tillförts för en skärpt och effektivare tillsyn för att motverka dödsolyckor och andra allvarliga arbetsmiljörisker. Detta gör det möjligt för myndigheten att stärka sitt tillsynsarbete och genomföra fler arbetsmiljöinspektioner. Utskottet kan också konstatera att antalet förrättningar har ökat, liksom att antalet inspektioner på distans har minskat.

Vidare har myndigheten inom den planerade tillsynen ändrat arbetsrutinerna för att öka antalet oanmälda fysiska inspektioner. Utskottet noterar också att myndigheten för närvarande har i uppdrag att bedriva ett utvecklingsarbete för en mer träffsäker och riskbaserad tillsyn. På samma gång vill utskottet poängtera att inte ens en aldrig så god inspektionsverksamhet kan hindra alla arbetsolyckor och dödsolyckor på den svenska arbetsmarknaden. Grunden ligger i stället i det systematiska arbetsmiljöarbete som bedrivs ute på arbetsplatserna och de förebyggande åtgärder som vidtas där. Utskottet ser positivt på det arbete som regeringen gör för att stärka både inspektionsverksamheten och arbetsmiljöarbetet i stort. Utskottet är därmed inte berett att

rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av det som anförs av motionärerna.

Utskottet noterar vidare att inspektionsverksamheten även är föremål för överväganden i kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 40 och motionerna 2024/25:342 yrkande 2 och 2024/25:1705 (S) yrkande 2 där motionärerna framhåller vikten av branschkunskap hos inspektörerna. Utskottet gör ingen annan bedömning än motionärerna i fråga om att det bör vara kvalificerade och kunniga personer som ansvarar för Arbetsmiljöverkets inspektioner. Det är också utskottets uppfattning att myndigheten har kompetenta inspektörer som ansvarar för tillsynsverksamheten. Utskottet noterar också att myndigheten själv i en återrapport har angett att inspektörernas behov av branschkunskap måste ses i ett helhetsperspektiv och att myndigheten bedömer att verksamheten kommer att vara effektiv på lång sikt. Utskottet delar Arbetsmiljöverkets bedömning i detta avseende.

När det gäller Arbetsmiljöverkets tipsfunktion som tas upp i kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 41 noterar utskottet att myndigheten genomfört en del förändringar och att funktionen har marknadsförts i olika kanaler. Utskottet kan inte uppfatta situationen på annat sätt än att myndigheten prioriterar tipsfunktionen på det sätt som efterfrågas av motionärerna.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Sanktionsavgifter

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om sanktionsavgifter.
Jämför reservation 22 (S) och 23 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 anser Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att sanktionsavgifterna kopplat till arbetsmiljöregler bör ses över, bl.a. för att säkerställa att de är tillräckligt kännbara (yrkanden 32). Motionärerna ser också ett behov av att införa stegrande sanktionsavgifter för arbetsgivare som återkommande bryter mot arbetsmiljöregler (yrkande 33). Motionärerna pekar också på möjligheten att storleken på sanktionsavgiften kan kopplas till företagets omsättning (yrkande 34). I motionen lyfter motionärerna också fram att en utökning av Arbetsmiljöverkets möjlighet att använda sanktionsavgifter kan stärka kvinnors rätt till en god arbetsmiljö. Motionärerna anser att regeringen ska verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor (yrkanden 35).

Vidare i samma motion menar motionärerna att det är problematiskt att sanktionsavgifter i dag inte kan kopplas till föreskrifterna för det systematiska arbetsmiljöarbetet respektive organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket bör därför ges ett utökat bemyndigande att föreskriva sanktionsavgifter i enlighet med förslagen i den statliga utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (yrkande 36). Avsikten ska vara att införa sanktionsavgifter kopplat till fler föreskrifter. Liknande förslag framförs i motionerna 2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 5 och 2024/25:2347 av Johan Andersson m.fl. (S). Slutligen i kommittémotion 2024/25:3070 anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör ges möjlighet att utdöma sanktioner mot arbetsgivare som utestänger eller på annat sätt hindrar fackliga skyddsombud från att delta i riskbedömningar eller inspektioner kopplat till arbetsplatsen (yrkande 47).

I kommittémotion 2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) vill motionärerna skärpa arbetsmiljölagstiftningen och ge Arbetsmiljöverket en ny möjlighet att utdöma sanktionsavgifter även för brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön (yrkande 23).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Sanktionsavgift är ett av de sanktionsverktyg som förekommer inom arbetsmiljöområdet. Både fysiska och juridiska personer kan föreläggas en sanktionsavgift och storleken på avgiften kan variera mycket. I arbetsmiljölagen regleras sanktionsavgifter i 8 kap. 5–10 §§. Eftersom arbetsmiljölagen är en ramlag reglerar den endast de allmänna ramarna för sanktionsavgiftssystemet. Regeringen har delegerat sin föreskriftsrätt på området till Arbetsmiljöverket genom 18 § första stycket 4 arbetsmiljöförordningen (1977:1166). De närmare bestämmelserna om sanktionsavgifter finns därför i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, bl.a. i (AFS 2023:10) om risker i arbetsmiljön.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har bl.a. haft i uppdrag att analysera om sanktionsavgifter bör kunna tas ut för överträdelser av vissa föreskrifter eller vissa delar av sådana föreskrifter som meddelats i anslutning till 4 kap. 10 § arbetsmiljölagen (dir. 2021:44). I betänkande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45) föreslås bl.a. en utökad möjlighet för Arbetsmiljöverket att använda sig av sanktionsavgifter. Utredningen föreslår att Arbetsmiljöverket får ett bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter för överträdelser av föreskrifter som innehåller krav på områdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Utredningen anser att bemyndigandet av lagtekniska skäl inte bör kopplas till vissa befintliga föreskrifter utan i stället till särskilt angivna arbetsmiljöområden. Betänkandet har remissbehandlats.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

Den ovannämnda Delegationen mot arbetslivskriminalitet gör i sitt slutbetänkande ett antal överväganden när det gäller användningen av sanktionsavgifter (SOU 2025:25). Delegationen anför att det när det gäller att komma till rätta med arbetslivskriminalitet kan vara lämpligt att upprepade överträdelse leder till mer kännbara sanktioner än en enstaka överträdelse. För delegationen framstår det också som rimligt att i större utsträckning än vad som är brukligt i dag indexera sanktionsavgifter, lämpligen i förhållande till prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Delegationen föreslår bl.a. att sanktionsavgiften i utstationeringsförordningen höjs, differentieras och indexeras. Delegationen föreslår också en sanktionsavgift kopplad till utlänningslagstiftningens krav på vissa anställningsvillkor.

Effektutvärdering av Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har inom ramen för sitt uppdrag att utvärdera och analysera effekter av genomförda statliga reformer initierat en effektutvärdering av sanktionsavgifter för överträdelse av arbetsmiljölagen (Mynak, rapport 2024:3)

I sin redovisning från februari 2024 drar myndigheten ett antal övergripande slutsatser, bl.a. att sanktionsavgifterna haft en konstruktion som är rimlig i förhållande till problembilden och till instrumentets mål om en säkrare arbetsmiljö och effektiv implementering. Det finns dock otydligheter om förutsättningarna för att nå målen om säkrare arbetsmiljö. Med ett förtydligande av vad arbetsgivare bör göra både innan en sanktionsavgift utfärdas och därefter skulle Arbetsmiljöverket kunna verka för att ge bättre stöd åt arbetsgivare och förhindra olyckor.

Vidare har det visat sig att implementeringen av sanktionsavgiftssystemet har påtagliga problem i samband med informationsspridning och med att nå den önskade nivån av tydlighet och transparens. Problemen har enligt rapportförfattarna varit särskilt stora när det gäller information till organisationer i kvinnodominerade sektorer och organisationer med färre än tio anställda. Detta har gjort det svårt att nå målen i dessa grupper, och det har troligen också bidragit till lägre tilltro till Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet och till sanktionsavgifter.

Uppdrag till Arbetsmiljöverket för budgetåret 2025

Genom regleringsbrevet för 2025 har Arbetsmiljöverket fått i uppdrag att bedriva ett utvecklingsarbete för att säkerställa enhetlighet och rättssäkerhet i tillämpningen av sanktionsavgifter samt för att inspektörerna ska ges förutsättningar att bedriva myndighetsutövning. Myndigheten ska också arbeta med att förbättra sin information till arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter om sanktionsavgifter. Det ingår även i uppdraget att särskilt analysera hur sanktionsavgifter kan bidra till att arbetsgivare vidtar

åtgärder som förebygger arbetsskador samt skillnader mellan kvinno- och mansdominerade branscher. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om sanktionsavgifter behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 24 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkandena 32–36 och 47 och 2024/25:3055 (MP) yrkande 23 samt motionerna 2024/25:1705 (S) yrkande 5 och 2024/25:2347 (S) samtliga vill se en utökning av Arbetsmiljöverkets möjlighet att använda sanktionsavgifter. Utskottet anser att en självklar utgångspunkt för allt arbetsmiljöarbete bör vara att kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor ska få samma grundläggande skydd på den svenska arbetsmarknaden. Oavsett om det är fråga om brister i den fysiska arbetsmiljön eller om det brister i hur arbetet organiseras är det viktigt att det finns ett skydd för arbetstagarna. En självklar utgångspunkt är också att skyddsombuden utan hinder ska kunna fullgöra sina uppgifter enligt arbetsmiljölagen. I dessa avseenden har alltså utskottet ingen annan uppfattning än motionärerna.

Utskottet vill dock betona att det är viktigt att belysa situationen från alla håll innan beslut fattas om att införa nya möjligheter till sanktionsavgifter. Det är fråga om ett kraftfullt instrument, och föreskrifter som eventuellt skulle komma att omfatta en ny möjlighet bör vara förutsebara, tydliga och kopplade till situationer med hög risk för att arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall. Utskottet konstaterar att frågan om sanktionsavgiftssystemets utformning har varit föremål för ett par utredningar under senare tid. Dessutom kan noteras att såväl Myndigheten för arbetsmiljökunskap som Arbetsmiljöverket har gjort effektutvärderingar eller har pågående uppdrag med koppling till sanktionsavgiftssystemet. Utskottet är inte berett att föregripa det pågående beredningsarbetet och ser således inte skäl för något initiativ på området.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Företagshälsovården

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om företagshälsovården.

Jämför reservation 24 (S), 25 (SD) och 26 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 betonar Ardalan Shekarabi m.fl. (S) vikten av att förbättra tillgången till företagshälsovård för alla anställda. Motionärerna anser att arbetsmiljölagen bör ändras i linje med de förslag som har lämnats av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (yrkande 55). Vikten av att göra företagshälsovården tillgänglig för alla anställda framhålls även i motion 2024/25:893 av Magnus Manhammar (S). Även Mirja Räihä m.fl. (S) fokuserar i motion 2024/25:2501 på vikten av en likvärdig tillgång till företagshälsovård och ser behov av en översyn av företagshälsovårdens uppdrag, funktioner och finansiering.

I kommittémotion 2024/25:1412 anser Michael Rubbestad m.fl. (SD) att tillgången till företagshälsovård inom kvinnodominerade yrken bör säkerställas (yrkande 9). Motionärerna betonar särskilt att regeringen behöver säkerställa förbättrade arbetsmiljöinsatser inom kvinnodominerade yrken, inklusive en förstärkning av tillgången till företagshälsovård samt utökade förebyggande åtgärder mot psykosociala påfrestningar (yrkande 12).

I kommittémotion 2024/25:952 av Cicie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdraget att ta fram förslag på hur det kan skapas en lagstadgad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare (yrkande 1). Utredningen bör göras i samverkan med arbetsmarknadens parter. Vidare noterar motionärerna att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har lämnat förslag om förtydliganden i arbetsmiljölagen för att öka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Motionärerna anser att det förslaget bör genomföras (yrkande 2).

Bakgrund*Rättslig bakgrund*

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren se till att de anställda har tillgång till den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver. Med företagshälsovård menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 15 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. När företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas, ska den vara av tillräcklig omfattning, ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Vidare ska Arbetsmiljöverket enligt förordningen (2000:1211) med instruktion för Arbetsmiljöverket särskilt i samverkan med berörda myndigheter och organisationer följa och främja företagshälsovårdens utveckling (2 §). Enligt förordningen (2018:254) med instruktion för Myndigheten för arbetsmiljökunskap har även den myndigheten till uppgift att följa och främja företagshälsovårdens utveckling (3 §).

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 framhålls på flera ställen att företagshälsovården har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet på den svenska arbetsmarknaden. Det betonas extra tydligt när det gäller delmålet om att skapa ett hälsosamt arbetsliv. Det understryks samtidigt att företagshälsovården och dess roll i arbetsmiljöarbetet behöver utvecklas och stärkas. Vidare framgår det av strategin att det är angeläget att företagshälsovården används i större utsträckning i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. För att bidra i arbetet med att skapa friska arbetsplatser runt om i landet behöver företagshälsovården ha tillgång till en god kompetensförsörjning, hög kvalitet och ett ändamålsenligt regelverk.

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har bl.a. haft i uppdrag att analysera och föreslå hur arbetsmiljölagen kan förtydligas så att arbetsgivare som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet i högre utsträckning än i dag använder företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet (dir. 2021:44).

I betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45) föreslår utredningen att bestämmelsen om systematiskt arbetsmiljöarbete i 3 kap. 2 a § ska förtydligas på så vis att en hänvisning införs i den paragrafen till bestämmelsen om företagshälsovård i 3 kap. 2 c §. Utredningen menar att det kan tydliggöra vad som menas med företagshälsovård i sammanhanget och påminna om att arbetsgivaren har ansvar för att svara för att företagshälsovård i vissa fall finns att tillgå.

Utredningen föreslår även ett förtydligande i 6 kap. 9 § som handlar om skyddskommittén och vilka frågor som ska behandlas i det forumet. Det ska tydligt framgå att frågor om företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet ska behandlas i skyddskommittén.

Betänkandet har remissbehandlats.

Uppdrag till Karolinska institutet om att följa och främja företagshälsovårdens kompetensförsörjning

Karolinska institutet har fått regeringens uppdrag att förbereda inordnandet av den del av Myndigheten för arbetsmiljökunskaps uppgift att följa och främja företagshälsovården som avser kompetensförsörjning. Organisationsförändringarna ska träda i kraft senast den 1 januari 2026 (A2022/01549, A2024/00321, A2025).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om företagshälsovården behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 45 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Företagshälsovården är en aktör som genom sin roll som oberoende och sammanhållen expertresurs har en unik möjlighet att se sambanden mellan hälsa och arbetsmiljö på organisations-, grupp- och individnivå. Företagshälsovårdens arbete är viktigt inte minst i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och för att underlätta återgång i arbete. Utskottet ser positivt på företagshälsovårdens bidrag i arbetet med att skapa friska arbetsplatser. För att det ska vara möjligt för företagshälsovården att bidra på ett bra sätt krävs det

bl.a. en god kompetensförsörjning, hög kvalitet och ett ändamålsenligt regelverk.

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2024/25:3070 (S) yrkande 55, 2024/25:1412 (SD) yrkandena 9 och 12 och 2024/25:952 (V) yrkandena 1 och 2 samt motionerna 2024/25:893 (S) och 2024/25:2501 (S) samtliga vill se åtgärder för att förbättra tillgången till företagshälsovård. Det tar sig olika uttryck hos motionärerna, bl.a. genom att särskilt rikta in sig på kvinnodominerade yrken eller att koppla företagshälsovården till det förebyggande arbetsmiljöarbetet. I alla händelser uppfattar utskottet det som att motionärernas utgångspunkt är densamma, nämligen att framhålla den viktiga roll som företagshälsovården har att fylla i arbetsmiljöarbetet. Utskottet delar motionärernas positiva inställning till företagshälsovårdens roll på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet noterar att företagshälsovården har en framträdande roll i regeringens arbetsmiljöstrategi, där det bl.a. slås fast att företagshälsovården behöver utvecklas och stärkas, inte minst i det förebyggande arbetet. Vidare har Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att följa och främja företagshälsovårdens utveckling. Utskottet noterar att Karolinska institutet från och med årsskiftet kommer att ta över uppgiften att följa och främja företagshälsovårdens utveckling i fråga om kompetensförsörjning. Utskottet noterar också att en statlig utredning har lämnat förslag om att arbetsmiljölagen ska förtydligas så att företagshälsovården ska användas i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. Utskottet anser inte att det finns skäl att föregripa regeringens vidare hantering av förslaget. Det finns också skäl att invänta resultatet av utredningen om regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030.

Avslutningsvis vill utskottet poängtera att det redan i dag finns tydliga lagstadgade krav på arbetsgivare att tillhandahålla företagshälsovård. Det är utskottets förhoppning att den övergripande inriktning som arbetsmiljöpolicen har och det arbete som pågår för att stärka företagshälsovården kommer att leda till att tillgången till en kompetent företagshälsovård ökar.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

Jämför reservation 27 (V).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:1906 framhåller Isabell Mixter m.fl. (V) att kunskap om vilka insatser och vilket stöd som har bäst effekt för återgång i

arbete är centralt för en effektiv utformning av arbetsplatsinriktat stöd till individen. I dag finns det inte någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap inom området. Motionärerna anser därför att Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör få i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete (yrkande 26).

Bakgrund

Rekommendation av Nationella samordnaren för en välfungerande sjukskrivningsprocess

Regeringen beslutade den 12 april 2018 att tillkalla en särskild utredare – en nationell samordnare – med uppdrag att främja samverkan mellan aktörerna i sjukskrivningsprocessen. I betänkandet Tillsammans för en välfungerande sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess (SOU 2020:24) redovisar den nationella samordnaren sitt uppdrag i form av tio rekommendationer. Avsikten är att rekommendationerna ska stärka stödet till individen och förbättra förutsättningarna för samverkan mellan sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessens aktörer.

En av rekommendationerna handlar om förvaltningen av kunskapsområdet arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete. Den nationella samordnaren konstaterar att det i dag inte finns någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap inom området. En rekommendation lämnas därför om att Myndigheten för arbetsmiljökunskap får i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

Betänkandet har remissbehandlats.

Uppdrag till Socialstyrelsen om att stärka hälso- och sjukvårdens arbete med sjukskrivning och rehabilitering

I oktober 2024 fick Socialstyrelsen i uppdrag att ytterligare stödja och utveckla hälso- och sjukvårdens arbete med sjukskrivning och relaterad rehabilitering. Socialstyrelsen ska bl.a. utreda hur Socialstyrelsen ytterligare kan främja kunskapsutvecklingen om sjukskrivning och rehabilitering, särskilt för området psykisk ohälsa, och vidta de åtgärder som bedöms lämpliga samt vidareutveckla uppföljningen och utvärderingen av hälso- och sjukvårdens arbete med sjukskrivning och rehabilitering. Uppdraget ska redovisas senast den 15 december 2026 (S2024/01779).

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

I budgetpropositionen för 2025 anför regeringen att den tidigare vidtagit flera åtgärder för att se över myndighetsstrukturen och ompröva statlig verksamhet, bl.a. möjliga myndighetssammanslagningar inom arbetsmarknadspolitiken.

En av sammanslagningarna gäller Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (prop. 2024/25:1 utg.omr. 14 avsnitt 4.3.1).

Den 6 februari 2025 beslutade regeringen om ett uppdrag till Myndigheten för arbetsmiljökunskap att förbereda en överföring av uppgifter till Arbetsmiljöverket och Karolinska institutet och att förbereda en avveckling av myndigheten (A2022/01549, A2024/00321, A202). Organisationsförändringarna ska träda i kraft senast den 1 januari 2026.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 75 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

En förutsättning för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är att det bygger på gedigen kunskap och att insatser följs upp och utvärderas. I kommittémotion 2024/25:1906 (V) yrkande 26 föreslår motionärerna att regeringen ska ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

Utskottet noterar regeringens arbete med att öka effektiviteten i statsförvaltningen genom en minskning av antalet myndigheter, bl.a. genom en inordning av Myndigheten för arbetsmiljökunskap i Arbetsmiljöverket. Utskottet utgår från att detta inte på något sätt innebär en förändring av befintliga uppgifter och att dessa uppgifter kommer att utföras med bibehållen effektivitet och kvalitet.

Utskottet vill understryka att behovet av fördjupad och forskningsbaserad kunskap inom arbetsmiljöområdet är lika stort som tidigare, och det gäller även kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete som är en viktig fråga för en fungerande arbetsmarknad. Utskottet noterar i sammanhanget uppdraget till Socialstyrelsen om hur myndigheten ytterligare kan främja kunskapsutvecklingen om sjukskrivning och rehabilitering. Utskottet sätter sin tillit till att regeringen noga följer utvecklingen och vid behov vidtar relevanta åtgärder på området.

Med det anförda bör det aktuella yrkandet avslås.

Arbetskläder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetskläder.
Jämför reservation 28 (S) och 29 (SD).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) konstaterar motionärerna att tillgången till arbetskläder och arbetsskor som kan förebygga belastningsskador inte är lika självklar inom kvinnodominerade yrken som inom andra branscher och sektorer. Motionärerna anser därför att regeringen bör verka för en jämställd tillgång till arbetskläder och arbetsskor (yrkande 54). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2024/25:3022 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 89. I motion 2024/25:1791 (S) av Linnéa Wickman m.fl. framförs också ett liknande förslag med skillnaden att motionärerna begränsar yrkandet till att avse tillgången till arbetsskor inom vård, omsorg och förskola.

I kommittémotion 2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) framhåller motionärerna att arbetstagare i kvinnodominerade verksamheter i mindre utsträckning erbjuds bl.a. arbetskläder av arbetsgivaren. Motionärerna anser att det behöver säkerställas att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs i enlighet med Arbetsmiljöverkets rekommendationer för att uppnå en jämställd arbetsmiljö (yrkande 8). Motionärerna anser vidare att arbetsgivare inom offentlig sektor ska ha en skyldighet att kartlägga och belysa skillnader i förutsättningar mellan könen för olika yrkesgrupper (yrkande 10). Kartläggningen ska säkerställa att alla yrkesgrupper har tillgång till nödvändiga resurser, bl.a. arbetskläder.

I motion 2024/25:551 lyfter Markus Selin (S) att tvättemperaturen för arbetskläder inom hälso- och sjukvården regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och föreslår att regeringen ska verka för att föreskrifterna revideras så att lägre tvättemperaturer tillåts inom hälso- och sjukvården i kombination med kemisk eller termisk desinfektion (yrkande 1). Motionären anser också att regeringen bör verka för att myndigheters rekommendationer för tvätt av sjukvårdstextilier baseras på standarder som uppdateras regelbundet och förhåller sig till den senaste forskningen (yrkande 2).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Av 2 kap. 7 § arbetsmiljölagen framgår att personlig skyddsutrustning ska användas om betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte kan nås på annat sätt. Utrustningen ska enligt bestämmelsen tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg. Det är således arbetsgivaren som ska bekosta den

personliga skyddsutrustning som arbetstagaren behöver för arbetet. Arbetsgivaren ska också se till att den fungerar och att den underhålls och repareras så att den är säker att använda.

När det gäller arbete i vård och omsorg hänvisar 11 kap. 14 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:10) om risker i arbetsmiljön till att arbetsgivaren ska se till att arbetstagare som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter (SOSFS 2015:10) om basal hygien i vård och omsorg tar av arbetskläderna när arbetsdagen är slut. Arbetsgivaren ansvarar också för att arbetskläder som är använda hålls åtskilda från andra kläder, tvättas i minst 60 grader och förstörs vid behov.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetskläder behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 48 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Gemensamt för flertalet av motionärerna i detta avsnitt är att de lyfter fram frågan om tillgången till arbetskläder och arbetsskor inom kvinnodominerade yrkesgrupper. Det är en självklarhet att alla har rätt till en god och säker arbetsmiljö och kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i arbetslivet. Samtidigt kan utskottet konstatera att även om könssegregeringen på arbetsmarknaden i ett långt perspektiv tydligt har minskat är det fortfarande så att det finns könsskillnader som delvis beror på att kvinnor och män traditionellt sett väljer olika yrken.

När det gäller tillgången till arbetskläder och arbetsskor vill utskottet framhålla att arbetsmiljölagstiftningen inte ger utrymme för att ställa krav på att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder och arbetsskor som inte relaterar till skyddsbehov hos arbetstagarna. Arbetsmarknadens parter har därför en central roll när det gäller arbetskläder och arbetsskor som inte anses utgöra personlig skyddsutrustning. I likhet med många andra arbetsmiljöfrågor har parterna möjlighet att genom förhandlingar nå fram till lösningar som är anpassade till olika yrkeskategorier.

När det gäller skötsel och tvätt av arbetskläder, som tas upp i motion 2024/25:551 (S) yrkandena 1 och 2, noterar utskottet att regelverket bl.a. föreskriver en viss tvättemperatur inom hälso- och sjukvården. Utskottet utgår från att Arbetsmiljöverket förhåller sig till relevant forskning på området och vid behov reviderar gränsvärdena.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Kemiska risker och luftföroreningar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om kemiska risker och luftföroreningar.

Jämför reservation 30 (S).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:3070 föreslår Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att det införs krav på certifiering av utbildningsanordnare och innehåll i utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav (yrkande 58). Motionärerna föreslår också att det införs kunskapsprov och examination av utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav (yrkande 59). Vidare lyfter motionärerna särskilt fram situationen för arbetstagare som arbetar i miljöer med risk för exponering av kvartsdamm. Motionärerna vill utreda möjligheten och behovet av att införa skärpta regler för hantering av kvarts (yrkande 60). Slutligen anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att kartlägga förekomsten av och risken med nya kemikalier och deras s.k. cocktaileffekter (yrkande 61).

Bakgrund*Rättslig bakgrund*

En helt central del i arbetsmiljölagstiftningen är målet att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och arbetsgivarens ansvar att vidta de åtgärder som krävs för att nå målet. Det framgår inte minst av tidigare nämnda bestämmelser i arbetsmiljölagen om arbetsgivarens ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet och Arbetsmiljöverkets tillhörande föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

I 7 kap. 3 § Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:10) om risker i arbetsmiljön definieras en kemisk riskkälla som kemiska ämnen och blandningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall genom bl.a. sina hälsofarliga egenskaper eller genom att minska syrgashalten i luften. Av 8 kap. 3 § framgår att kvarts definieras som kiseldioxid som är kristallin eller delvis kristallin. Föreskrifterna innehåller en mängd bestämmelser inriktade på att fastställa hur ohälsa och olycksfall i arbetet orsakade av bl.a. kemiska riskkällor eller kvarts ska förebyggas.

Det finns därutöver ett antal föreskrifter som tar sikte på olika delar av riskfyllt arbete eller vissa särskilda kemiska riskkällor, bl.a. (AFS 2023:4) om produkter – maskiner, (AFS 2023:7) om produkter – utrustning för potentiellt explosiva atmosfärer och (AFS 2023:15) om medicinska kontroller i arbetslivet.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 utvidgas nollvisionen mot dödsolyckor från en målsättning om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Utvidgningen framhålls särskilt som en del av regeringens delmål om ett tryggt arbetsliv. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död, men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, ohälsosam stress, cancer och suicid. Vidare framhåller regeringen att den arbetsrelaterade dödligheten beror på både gårdagens och dagens arbetsmiljöer. Enligt regeringen beror många arbetsrelaterade dödsfall på att personer är utsatta för låga eller måttliga risker under en mycket lång tid, medan antalet personer som är utsatta för de allra högsta riskerna är ganska lågt. Ofta sker dödsfallen en längre tid efter att arbetstagaren varit på den farliga arbetsplatsen. Många av dagens arbetsrelaterade dödsfall är effekten av framför allt tidigare asbestanvändning.

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin
- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålen genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket har enligt sin instruktion särskilt till uppgift att ha tillsyn över att arbetsmiljölagstiftningen följs. Av myndighetens årsredovisning för 2024 framgår att Arbetsmiljöverket har ett program som tar utgångspunkt i regeringens utvidgade nollvision. Programmet syftar bl.a. till att skaffa kunskap om vilka exponeringar och arbetsmiljörisker som leder till ett förkortat liv och hur de effektivast kan förebyggas. Programmet ska också öka kunskapen, engagemanget och förmågan hos arbetsgivare och andra intressenter att bedriva ett förebyggande arbete.

Vidare har myndigheten, i samarbete med bl.a. Nordiska expertgruppen, tagit fram vetenskapliga underlag som används av de nordiska tillsynsmyndigheterna för att sätta gränsvärden för kemiska ämnen. Målsättningen är att fastställa vid vilken lufthalt ett kemiskt ämne skadar människors hälsa, t.ex. genom irritation, lungpåverkan, allergier eller cancer. Till de rapporter som publicerats 2024 hör en utvärdering av hälsoriskerna med yrkesmässig exponering för kvarts (Arbete och Hälsa 2024;58[2]). Med anledning av rapportens resultat planerar Arbetsmiljöverket att se över luftgränsvärdet för kvarts inför nästkommande revidering av den s.k. gränsvärdeslistan.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om kemiska risker och luftföroreningar behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 57 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de lyfter fram olika typer av kemiska risker och luftföroreningar och den skada som dessa kan orsaka arbetstagare om vissa ämnen inte hanteras på korrekt sätt. Yrkandena avser bl.a. vikten av utbildning och kunskap samt behovet av att reglera användningen av vissa ämnen, bl.a. skärpta regler för hanteringen av kvarts.

Utskottet vill inledningsvis slå fast att en viktig utgångspunkt för arbetsmiljöpolitiken alltid bör vara att eftersträva en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall hos de som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden. Denna utgångspunkt gäller även i relation till de kemiska risker och luftföroreningar som motionärerna i detta avsnitt särskilt belyser.

Utskottet noterar återigen att regeringens arbetsmiljöstrategi innehåller en utvidgad nollvision mot dödsolyckor där inriktningen numera är att ingen ska dö till följd av sitt arbete. Det är en lämplig utgångspunkt för att fånga upp utvecklingen när det gäller kemiska risker och luftföroreningar. I arbetsmiljöstrategin framhålls också just personer som är utsatta för risker under en tid, och asbest lyfts fram som exempel. Utskottet välkomnar att regeringen utformar sin arbetsmiljöpolitik med dessa utgångspunkter i fokus. Utskottet utgår från att regeringen tar vidare och utvecklar denna inriktning i arbetet med nästkommande arbetsmiljöstrategi.

Vidare noterar utskottet den viktiga roll som Arbetsmiljöverket har på området. Det gäller både arbetet med att reglera risker i olika föreskrifter och med att utöva tillsyn för att upptäcka och motverka risker. I sammanhanget kan uppmärksammas att myndigheten vid nästa revidering av den s.k. gränsvärdeslistan planerar att se över luftgränsvärdet för kvarts.

Utskottet vill också framhålla att utbildning har en central roll såväl när det gäller specifika delar av arbetsmiljöområdet som när det gäller arbetsmiljö-

området i stort. Utskottet känner sig tryggt med att vi har en ordning där statens insatser i kombination med det viktiga arbete som arbetsmarknadens parter bedriver är väl utformat för att skapa möjligheter för arbetsgivare och arbetstagare att ta del av nödvändig kunskap.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Plattformsföretagens arbetsmiljöansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden plattformsföretagens arbetsmiljöansvar.

Jämför reservation 31 (S).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:3070 framhåller Ardalan Shekarabi m.fl. (S) att det måste vara tydligt och förutsägbart vem som har ansvar för arbetsmiljön i arbetslivet, och enligt motionärerna bör därför den som anlitar egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer i fler fall få bära det ansvaret. Motionärerna anser att det finns ett behov av ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar (yrkande 24).

Bakgrund

Förslag av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har bl.a. haft i uppdrag att analysera förutsättningarna för att utöka rådighetsansvaret i arbetsmiljölagen till fler situationer (dir. 2021:44). I betänkandet Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus beskrivs arbete som utförs via digitala plattformar som ett trepartsförhållande mellan aktörerna beställare, utförare och det mellanliggande digitala arbetsplattformsföretaget där den sistnämnda aktören har någon form av delaktighet i att organisera eller övervaka arbetet (SOU 2022:45). Enligt utredningen kan utföraren vara anställd av plattformsföretaget, vara anställd av eller fakturera via egenanställningsföretag, vara egenföretagare eller agera som privatperson. Utredningen föreslår bl.a. ett utökat s.k. rådighetsansvar för arbetsmiljön i vissa situationer där arbete via digitala plattformar är aktuellt. Förslaget innebär att den uppdragsgivare som anlitar exempelvis egenföretagare, frilansare, plattformsarbetare eller underentreprenörer i vissa fall får ett arbetsmiljöansvar för den anlitade arbetskraften i det aktuella arbetet. Betänkandet har remissbehandlats.

Utredning om genomförandet av EU:s plattformsdirektiv

I december 2021 presenterade kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762). I oktober 2024 antog rådet och Europaparlamentet direktivet om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete. I november 2024 gav regeringen en särskild utredare i uppdrag att analysera hur EU:s s.k. plattformsdirektiv ska genomföras i svensk rätt. Regeringen framhåller att utredaren i sina förslag ska värna det svenska arbetstagarbegreppet samt ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parterers autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025 (dir. 2024:116).

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om plattformsföretagens arbetsmiljöansvar behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 76 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Motionsyrkanden om arbetsrättsliga aspekter av arbete via digitala plattformar behandlades av utskottet i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 15 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Utskottets ställningstagande

Den tekniska utvecklingen har förändrat arbetslivet och skapat tillväxt och möjligheter till nya tjänster och arbeten, bl.a. genom digitala arbetsplattformar. Detta är enligt utskottet i grunden positivt, samtidigt som man måste vara medveten om att denna utveckling också för med sig nya utmaningar. En självklar utgångspunkt är att det ska råda förutsägbara och trygga förhållanden även i ett arbetsliv i förändring.

I kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 24 framhåller motionärerna att det måste vara tydligt vem som har ansvar för arbetsmiljön i arbetslivet i olika situationer, inte minst när det gäller plattformarbete. Utskottet har inte någon annan uppfattning när det gäller vikten av att ha ett tydligt regelverk för arbetsmiljöansvaret. Det gäller även i situationer då tjänster förmedlas genom nya digitala verktyg.

Utskottet konstaterar att arbetsmiljön i situationer då arbete utförs via digitala plattformar är en fråga som har väckt stort intresse och även lett till politiskt reformarbete på olika nivåer. På nationell nivå har t.ex. en statlig utredning lämnat förslag med bäring på området. På EU-nivå har utdragna förhandlingar till slut utmynnat i ett direktiv om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete. Hur det s.k. plattformsdirektiv ska genomföras i svensk rätt utreds för närvarande. En självklar utgångspunkt i detta arbete måste vara

värnandet av den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.

Utskottet ser inte skäl att föregripa det pågående berednings- och utredningsarbetet. Det aktuella yrkandet bör därför avslås.

Distansarbete

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om distansarbete.
Jämför reservation 32 (C) och 33 (MP).

Motionerna

I partimotion 2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C) betonar motionärerna vikten av att det ska finnas tillgång till utbildad arbetskraft i hela landet. I motionen förespråkas därför en utredning av distansarbetslagstiftningen för att främja att fler får möjlighet att bosätta sig på landsbygden (yrkande 12).

I kommittémotion 2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) anför motionärerna att utvecklade möjligheter till distansarbete ligger i tiden som en del i utvecklingen av digitaliseringen och som ett ytterligare steg mot att göra arbetssituationen mer flexibel för arbetstagare och arbetsgivare. Motionärerna vill därför ha en översyn av regelverk och stöd kring arbetsmiljö, i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete (yrkande 14).

I kommittémotion 2024/25:2613 av Elin Söderberg m.fl. (MP) ställer motionärerna krav på en regelöversyn för att eliminera hinder och underlätta för distansarbete (yrkande 107).

I motion 2024/25:588 anser Martina Johansson m.fl. (C) att det i samråd med arbetsmarknadens parter bör ses över hur lagstiftningen kan uppdateras för att ge möjlighet till mer distansarbete.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

De grundläggande reglerna på arbetsmiljöområdet gäller oavsett var arbetet utförs. Det innebär att arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön enligt bestämmelserna i arbetsmiljölagen och tillhörande föreskrifter även när arbetet utförs i hemmet. Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren bl.a. göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 § arbetsmiljölagen). Av de allmänna råden till 3 § i föreskriften (AFS 2023:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete framhålls att bestämmelserna gäller även vid distansarbete, t.ex. när arbetstagaren utför arbete i sitt eget hem.

Samtidigt som det formella ansvaret för arbetsmiljön är oförändrat slår 3 kap. 1 a § arbetsmiljölagen fast att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetstagaren ska således medverka i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö, vilket kan göras bl.a. genom att uppmärksamma och rapportera risker.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 betonas att utvecklingen går mot ett mer flexibelt arbetsliv. Inom ramen för delmålet om ett hälsosamt arbetsliv framhålls att arbete hemifrån och på distans skapar både möjligheter och utmaningar i arbetslivet. Frågor kopplade till det digitala och flexibla arbetslivet fortsätter att vara aktuella i det kommande arbetsmiljöarbetet. När fler arbetar hemifrån behöver arbetsmiljön belysas ur perspektivet att arbetsplatsen är rörlig liksom vilka konsekvenser en dålig utformning av arbetsplatser får för enskilda individer, utifrån både fysiska och psykosociala aspekter.

Genom regeringens s.k. arbetsmiljöforum förs diskussioner om pågående och planerade åtgärder inom ramen för arbetet med arbetsmiljöstrategin tillsammans med representanter för arbetsmarknadens parter och berörda myndigheter.

Åtgärdsplaner för genomförandet av arbetsmiljöstrategin

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att årligen ta fram åtgärdsplaner inom sina respektive områden för att genomföra arbetsmiljöstrategin i samverkan med arbetsmarknadens parter (A2021/00338). I detta ingår att vidta åtgärder som exempelvis att utveckla och utvärdera nuvarande arbetsmiljöregler, genomföra tillsynsinsatser, utveckla metoder och samverkan i arbetsmiljöarbetet och tillsynsarbetet eller utveckla och ta fram relevant statistik och kunskap om arbetsmiljö. Uppdraget ska slutredovisas den 1 mars 2026.

Utredningsuppdrag om regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030

Regeringen gav i juni 2024 en särskild utredare i uppdrag att ta fram ett förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 (dir. 2024:56). Syftet är att ange inriktningen för regeringens arbetsmiljöpolitik. En utgångspunkt för förslaget ska vara regeringens nuvarande arbetsmiljöstrategi med dess fyra delmål om ett hållbart arbetsliv, ett hälsosamt arbetsliv, ett tryggt arbetsliv och en arbetsmarknad utan brott och fusk.

Utredaren ska bl.a.

- analysera genomslaget för den nu gällande arbetsmiljöstrategin med dess fyra delmål och bedöma om delmålen är ändamålsenligt utformade
- med utgångspunkt i analysen och bedömningen, lämna förslag om en arbetsmiljöstrategi för 2026–2030 och om vilka delmål som bör gälla för strategin

- lämna förslag om fortsatta åtgärder 2026–2030 som långsiktigt kan bidra till delmålens genomslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 11 juni 2025.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

I en kunskapssammanställning från 2022 har forskare på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap gjort en översikt av den internationella forskningen om distansarbete i hemmet före och under covid-19-pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor (kunskaps-sammanställning 2022:2). Fokus för översikten har varit områdena arbetsmiljö och hälsa, balans mellan arbete och privatliv samt produktivitet. Vissa studier visar på en bättre balans mellan arbete och privatliv, medan andra studier visar på en ökad obalans i samband med distansarbete. När det gäller produktiviteten pekar den övervägande delen av studierna mot ökad produktivitet i samband med distansarbete. Generellt skiljer sig de svenska studierna åt från de internationella studierna på så vis att de genomgående visar en mer positiv bild under pandemin.

I regleringsbrevet för 2024 har regeringen gett Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att redovisa hur ett ökat distansarbete efter covid-19-pandemin fortfarande påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Uppdraget ska redovisas senast den 30 mars 2025.

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd finansierar flera olika projekt inriktade på olika aspekter av distansarbete. Ett pågående projekt har titeln Hem- eller distansarbete – rättsliga utmaningar för arbetsmiljö och försäkringsskydd. Målsättningen med projektet är enligt forskarna vid Umeå universitet att synliggöra konsekvenser av rättens eftersläpning och analysera om, och i så fall hur, den rättsliga tillämpningen anpassar sig efter den nya arbetsorganiseringen. Projektperioden sträcker sig till den 31 december 2025.

Granskningsrapport om statens hantering av möjligheten för anställda att arbeta på distans

Riksrevisionen har granskat om statens hantering av möjligheten för anställda att arbeta på distans bidrar till att myndigheternas verksamhet bedrivs effektivt. Resultatet av granskningen redovisas i rapporten Distansarbete vid statliga myndigheter (RiR 2024:20). Riksrevisionens övergripande bedömning är att de anställdas möjlighet att arbeta på distans inte har haft någon påtaglig påverkan på om myndigheternas verksamhet bedrivs effektivt. Riksrevisionen rekommenderar att regeringen ger en lämplig myndighet i uppdrag att följa upp myndigheternas tillämpning av distansarbete för att undersöka om läget har förändrats.

I skrivelse 2024/25:95 aviserar regeringen en fortsatt uppföljning av hur distansarbete tillämpas i statliga myndigheter samt vilka konsekvenser det får för myndigheternas effektivitet och arbetsmiljö. I och med skrivelsen anser regeringen att Riksrevisionens rapport är slutbehandlad.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om distansarbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 80 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att frågor om distansarbete i allt större utsträckning aktualiseras för vissa grupper av arbetstagare. Det är inte minst en följd av de ändrade arbetsrutiner som för många blev en följd av covid-19-pandemin. Utan tvekan är det så att arbete hemifrån och på distans skapar både möjligheter och utmaningar i arbetslivet. Utskottet vill dock vara tydlig med att förutsättningarna för en god arbetsmiljö måste prioriteras även på en arbetsmarknad med ett mer flexibelt arbetsliv.

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de alla ser behov av att göra en översyn av arbetsmiljöregelverket i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete. Utskottet delar motionärernas bild av att frågor om när och var vi arbetar med stor sannolikhet kommer att fortsätta att påverka arbetslivet framöver. Det är viktigt att arbetsmiljöregelverket kan svara upp mot både arbetsgivares och arbetstagares krav och förväntningar. Utskottet konstaterar att utgångspunkten enligt det rådande regelverket är att arbetsgivaren är ansvarig för arbetstagarnas arbetsmiljö och att detta gäller även när arbetstagare utför arbete hemifrån.

Utskottet noterar att frågan om distansarbete och utvecklingen mot ett mer flexibelt arbetsliv är något som har en framträdande roll i arbetsmiljöpolitiken i stort. Som exempel lyfts frågan i arbetsmiljöstrategin för 2021–2025 och distansarbete inom den statliga förvaltningen har granskats av Riksrevisionen. Därutöver pågår statligt finansierad forskning för att bredda kunskapsunderlaget. Utskottet utgår från att distansarbete även fortsättningsvis är en fråga som kommer att vara en del av regeringens arbetsmiljöarbete, inte minst vid framtagandet av den kommande arbetsmiljöstrategin för 2026–2030. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

Avslutningsvis vill utskottet framhålla att arbetsmarknadens parter har en central roll även när det gäller arbetsmiljön kopplad till distansarbete. Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar när det gäller hur och var arbete utförs och rimligen kommer frågan om distansarbete att påverka utformningen av arbetslivet framöver. Utskottet menar att det är viktigt att parterna tar ett stort ansvar för att anpassa villkoren efter förutsättningarna i

olika branscher. Det är en ordning som utskottet står bakom och som är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör riksdagen avslå partimotion 2024/25:2955 (C) yrkande 12, kommittémotionerna 2024/25:2948 (C) yrkande 14 och 2024/25:2613 (MP) yrkande 107 samt motion 2024/25:588 (C).

Reservationer

1. En statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 1 (S, V)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Ciczie Weidby (V), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 11.

Ställningstagande

Det kan självfallet aldrig accepteras att människor dör på jobbet. Varje enskilt dödsfall är en tragedi, både för arbetsgivaren och för samhället. Det är företagets vinstjakt som ofta är grunden till arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. För att komma till rätta med arbetsplatsolyckor behövs ett samhälle där människors bästa prioriteras framför företagets vinster.

Liksom utskottet noterar vi riksdagens tillkännagivande om åtgärder för att belysa de bakomliggande orsakerna till det ökande antalet dödsolyckor i arbetslivet, med prioritet på byggbranschen och andra branscher som är särskilt utsatta. Till skillnad utskottet anser vi dock att detta förslag är uddlöst och i praktiken inte kommer att göra någon skillnad. Vi anser att en så allvarlig fråga som att människor dör på jobbet kräver kraftfullare åtgärder med ett bredare anslag.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en statlig kriskommission som tar ett helhetsgrepp om dödsolyckor i arbetslivet och föreslår konkreta åtgärder för att vända utvecklingen. I en sådan kommission bör företrädare för fack, arbetsgivare och berörda myndigheter ingå.

2. Fler åtgärder mot dödsolyckor i arbetslivet, punkt 2 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 28 och 31.

Ställningstagande

Alla arbetsrelaterade dödsolyckor är förstås lika stora tragedier, oavsett vilken näringsgren det drabbar. Men givet det faktum att byggbranschen år efter år ligger i topp ser vi ett behov av särskilda insatser för att kartlägga de bakomliggande orsakerna till dödsolyckor inom denna bransch. Den utredning som utskottet hänvisar till anser vi dock inte tjänar sitt syfte och innebär i praktiken inte några nya åtgärder på området. Vårt förslag innebär i stället att det ska inrättas en specifik kommission för byggbranschen med uppdrag att granska hela den organisatoriska strukturen som leder till dödsolyckor inom sektorn. Kommissionen bör ledas av Arbetsmiljöverket i samarbete med polisen och representanter för arbetstagarorganisationerna och byggföretagen. Den bör också involvera representanter från andra relevanta myndigheter och forskare för att säkerställa en heltäckande och evidensbaserad analys.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en kriskommission specifikt inom byggbranschen i syfte att minska antalet dödsolyckor i arbetet i enlighet med det som anförts ovan.

Vidare vill vi lyfta fram Statens haverikommission som har i uppdrag att utreda allvarliga civila och militära olyckor och tillbud, oavsett om de inträffar till sjöss, till lands eller i luften. Första gången Statens haverikommission utredde en arbetsplatsolycka var i samband med den tragiska hissoluckykan i Sundbyberg den 11 december 2023, då fem personer miste livet. Vi menar att myndigheten bör utreda fler allvarliga arbetsplatsolyckor, dels för att gräva djupare i de bakomliggande orsakerna, dels för att uppvärdera ämnet som sådant.

Vi anser därför att regeringen bör ge Statens haverikommission i uppdrag att utreda fler allvarliga arbetsolyckor.

3. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 29, 37, 48 och 49,

bifaller delvis motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 12 och avslår motionerna

2024/25:841 av Mats Wiking (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10 och 18,

2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 22,

2024/25:1579 av Anna Vikström m.fl. (S),

2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkande 12,

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13 och

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 22.

Ställningstagande

I dag har huvudentreprenören ett visst ansvar för arbetsmiljön på svenska byggarbetsplatser. Ansvaret tycks dock bli ganska otydligt på arbetsplatser med många underentreprenörer i flera led, vilket resulterar i att ingen tar ansvar fullt ut för att se till att svenska arbetsplatser är så säkra som de ska vara. Vi anser därför att regeringen skyndsamt bör verka för att se över hur ansvaret för arbetsmiljön på svenska arbetsplatser med uppstyckade entreprenader kan förtydligas.

I de fall det sker en olycka i arbetet är det arbetsgivarens skyldighet att bevisa att man har uppfyllt sina åtaganden när det gäller arbetsmiljön. Samma logik gäller dock inte när det rör sig om arbetsorsakade sjukdomar, t.ex. om skador eller sjukdomar uppstår till följd av dålig eller slitsam arbetsmiljö eller långvarig exponering för farliga kemikalier. Det finns därför goda skäl att se över om bevisbördan för arbetsorsakade sjukdomar i huvudsak bör läggas på arbetsgivaren. Vi beklagar att utskottet inte ser de behov av framsteg som finns på detta område. Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten till omvänd bevisbörda i enlighet med det som anförts ovan.

Vidare menar vi att det är av yttersta vikt att de som utför arbetsmiljöarbete för arbetsgivarens räkning har rätt kompetens. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ställs det också krav på att de som utför arbetsmiljöarbete ska ha relevanta kunskaper. Vi anser dock att det behövs ytterligare åtgärder som garanterar att arbetsgivaren erbjuder utbildning av hög kvalitet. Vi anser därför att regeringen bör verka för en översyn av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förtydliga arbetsgivarens ansvar för utbildning av och utbildningens innehåll för den som fått i uppdrag att utföra uppgifter i arbetsmiljöarbetet för arbetsgivarens räkning. I det arbetet bör arbetsmarknadens parter involveras.

När det gäller utstationerade arbetare finns det i dag särskilda krav och regler för arbetsgivaren, som exempelvis måste anmäla utstationeringen till Arbetsmiljöverket samt utse en kontaktperson som sköter kontakter med myndigheter och fackföreningar. Men detta räcker inte för att mota bort de större riskerna för bristande arbetsmiljöarbete på arbetsplatser med utstationerad arbetskraft. Vi anser därför att regeringen bör se över

möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för företag som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser.

4. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10, 12 och 18,

bifaller delvis motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 29 och
avslår motionerna

2024/25:841 av Mats Wiking (S),

2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 22,

2024/25:1579 av Anna Vikström m.fl. (S),

2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkande 12,

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13,

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 22 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 37, 48 och 49.

Ställningstagande

För att arbetsgivaren ska kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav behöver arbetsgivaren ha goda kunskaper om arbetsmiljö. Många arbetsgivare har goda kunskaper om arbetsmiljö och bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. Samtidigt finns det många arbetsgivare som saknar grundläggande kunskaper om såväl arbetsmiljö som hur man bedriver ett bra arbetsmiljöarbete. I förlängningen kan det leda till arbetsplatsolyckor, arbetsskador och sjukskrivningar.

Det är tydligt att dagens arbetsplatser inte ser ut som de gjorde när arbetsmiljölagen skrevs. En rad olika arbetsgivare är inblandade i minsta lilla projekt. Det är i dag lätt för en byggherre, en generalentreprenör eller ett storföretag att inte behöva ta ansvar för vad underentreprenörer och andra företag gör och inte gör på en arbetsplats.

Det är beklagligt att utskottet inte förmår ta sig samman och drar slutsatsen att ett antal åtgärder behövs för att komma till rätta med de uppenbara problem som finns på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

- tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa

- införa ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med förslag i utredningen Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus
- förtydliga arbetsmiljöansvaret så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare.

5. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (C)

av Helena Vilhelmsson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13 och
avslår motionerna

2024/25:841 av Mats Wiking (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10, 12 och 18,

2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 22,

2024/25:1579 av Anna Vikström m.fl. (S),

2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkande 12,

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 22 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 29, 37, 48 och 49.

Ställningstagande

Jag delar utskottets övergripande syn att det är helt centralt att alla arbetsgivare arbetar systematiskt med det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Samtidigt är det viktigt att insatser görs med insikten att mindre företag ofta har en större utmaning att få till stånd alla delar av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Till skillnad från utskottet menar jag att det behövs specifika satsningar på bättre förutsättningar för alla arbetsgivare att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete. I satsningarna behöver ett speciellt fokus läggas på små företag, eftersom de har mer begränsade resurser än stora företag. Dessutom är det av största vikt att förenkla regelverket, vilket kan innebära att vissa krav på arbetsmiljöområdet inte gäller lika för stora som små företag utan anpassas för att på bästa sätt säkra arbetsmiljöresultatet.

Jag anser därför att regeringen bör se över möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete i enlighet med det som anförts ovan.

6. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, punkt 3 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkande 12 och

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 22 och

avslår motionerna

2024/25:841 av Mats Wiking (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10, 12 och 18,

2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD) yrkande 22,

2024/25:1579 av Anna Vikström m.fl. (S),

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 13 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 29, 37, 48 och 49.

Ställningstagande

Vi har i dag en bra arbetsmiljölagstiftning i Sverige och det är viktigt att vi ser till att den också följs. Det är nödvändigt att komma till rätta med arbetsmiljön särskilt i de kvinnodominerade branscherna, framför allt inom vård och omsorg. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med hälso- och sjukvård och vård och omsorg som ett första fokusområde.

Till skillnad från vad som verkar vara utskottets uppfattning anser jag också att det finns ett behov av åtgärder som främjar en starkare arbetsgemenskap och i förlängningen en ökad jobbtillfredsställelse. Jag anser därför att regeringen bör verka för att etablera mentorskap och praktikprogram där erfarna arbetare kan vägleda och utbilda nykomlingar inom specifika branscher.

7. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 4 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2024/25:2512 av Mirja Räihä m.fl. (S) och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 50 och
avslår motionerna
2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9 och 19,
2024/25:2352 av Johan Andersson m.fl. (S) och
2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 19.

Ställningstagande

Vi menar att det i dag är ganska vanligt att skyddsombud utses på fel sätt på svenska arbetsplatser. Detta kan bero på bristande kunskap – men också på att arbetsgivaren vill begränsa fackets inflytande. För att förhindra problemen med felaktigt utnämnda skyddsombud anser vi att Arbetsmiljöverket bör ta ett större ansvar för att säkerställa att utnämningen av skyddsombud går rätt till.

Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten att införa ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket och skyldighet för myndigheten att följa upp att ombuden utses i enlighet med arbetsmiljölagen.

När det gäller arbetstagare i hemtjänsten och den personliga assistansen anser vi att det finns allvarliga brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Undersökningar och riskbedömningar av arbetsförhållandena genomförs inte eller är otillräckliga och ofta är det svårt för skyddsombud att få tillträde till arbetsplatser som finns i hemmet.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder som ser till att skyddsombud får tillträde till alla arbetsplatser, även de som finns i hemmen.

8. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 4 (SD)

av Magnus Persson (SD), Sara Gille (SD), Mats Arkhem (SD) och Nima Gholam Ali Pour (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 19 och
avslår motionerna
2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9 och 19,
2024/25:2352 av Johan Andersson m.fl. (S),
2024/25:2512 av Mirja Räihä m.fl. (S) och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 50.

Ställningstagande

Liksom utskottet noterar vi Arbetsmiljöverkets rapport med anledning av ett uppdrag att lämna förslag på åtgärder som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Tyvärr måste vi konstatera att det i väsentliga delar saknas övervägande, t.ex. nämns det ingenting om facklig vetorätt eller krav på facklig tillhörighet för skyddsombuden och det saknas även förslag och egna initiativ från Arbetsmiljöverket.

Enligt dagens modell har fackförbunden företrädesrätt att utse lokala skyddsombud, vilket leder till att ett stort antal löntagare uteslås från att axla rollen som skyddsombud. Vi vänder oss mot politiseringen av arbetsmiljöarbetet och ser allvarigt på den politiska diskriminering som våra och andra politiska företrädare utsätts för efter att de valts till förtroendeuppdrag av sina medarbetare. Det viktiga måste vara att det lokala arbetsmiljöarbetet genomförs på varje arbetsplats i hela landet.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att utöka antalet skyddsombud i enlighet med det som anförts ovan.

9. Lokala skyddsombud och skyddskommittéer, punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 7–9 och 19 samt avslår motionerna

2024/25:2352 av Johan Andersson m.fl. (S),

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 19,

2024/25:2512 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 50.

Ställningstagande

En bra arbetsmiljö är en viktig förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. De lokala och regionala skyddsombuden spelar en avgörande roll i det arbetet. För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de få goda förutsättningar att verka. Jag drar helt andra slutsatser än utskottet när det gäller vilka förutsättningar som råder för skyddsombuden på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från utskottet ser jag att det finns betydande hinder för skyddsombuden att utföra sitt uppdrag.

Jag delar regeringens uppfattning att skyddsombuden har en viktig roll i fråga om att skapa säkra och trygga arbetsplatser. Jag delar även regeringens

oro kring att allt färre väljer att engagera sig som skyddsombud och att många arbetsplatser därmed saknar skyddsombud. Jag delar dock inte regeringens uppfattning att lösningen på detta problem är att öppna upp för att förändra nuvarande ordning, dvs. att skyddsombud utses av facket.

Arbetsmiljöverket har haft regeringens uppdrag att lämna förslag på åtgärder som kan leda till att fler arbetstagare vill engagera sig i rollen som skyddsombud. Av återrapporteringen, som även utskottet hänvisar till, framgår det att myndigheten anser att den nuvarande ordningen, där huvudregeln är att det kollektivavtalsbärande facket på en arbetsplats utser skyddsombud, även ska gälla framöver.

För att stärka skyddsombuden anser jag att regeringen bör vidta följande åtgärder:

- Tillsätta en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer.
- Ändra arbetsmiljölagen så att skyddsombudsutbildningens längd regleras i lagen och uppgår till minst fem dagar.
- Införa en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år.
- Ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare där skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen.

10. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud, punkt 5 (S, V)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Ciczie Weidby (V), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 1,

2024/25:723 av Hanna Westerén (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6,

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 3 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 45 och

bifaller delvis motion

2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3.

Ställningstagande

I utredningen De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet föreslås det att de regionala skyddsombuden ska få tillträdesrätt till alla arbetsplatser med kollektivavtal (SOU 2022:47). Till skillnad från det som verkar vara utskottets uppfattning anser vi att detta är helt rätt väg att gå för att skapa bättre förutsättningar för ett bra arbetsmiljöarbete på fler svenska arbetsplatser.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att arbetsmiljölagen ändras så att regionala skyddsombud ges utökad tillträdesrätt i enlighet med förslag i utredningen De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet.

11. Tillträdesrätt för regionala skyddsombud, punkt 5 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkande 3 och
bifaller delvis motionerna

2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 1,

2024/25:723 av Hanna Westerén (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6,

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 3
och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 45.

Ställningstagande

År 2020 föreslog regeringen att ett regionalt skyddsombud ska få utses för ett arbetsställe där en lokalavdelning inom ett förbund eller en med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren på arbetsstället, även om sammanslutningen saknar medlemmar på arbetsstället. Riksdagen röstade den gången ned förslaget. Mot bakgrund av att riksdagens samtliga partier i olika sammanhang uttalat att det är angeläget att motverka fusk och utnyttjande av medborgare från andra länder som arbetar i Sverige bör frågan prövas på nytt. Jag beklagar att utskottet inte ser det stora behov som finns av en mer funktionell lagstiftning på området. I den remissrunda som föregick regeringens proposition ställde LO krav på att tillträdesrätten skulle utökas till alla arbetsplatser där föreningen har eller brukar ha medlemmar. Jag uppfattar det som ett klokt förslag.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka tillträdesrätten för regionala skyddsombud till alla arbetsplatser där en arbetstagarorganisation har eller brukar ha medlemmar.

12. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2024/25:756 av Heléne Björklund (S),
2024/25:3069 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 6 och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 51 och 52 samt
avslår motionerna
2024/25:791 av Jamal El-Haj (-),
2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 3–5,
2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 13 och
2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkandena 41 och 42.

Ställningstagande

Sexuella trakasserier från tredje part, såsom kunder och klienter, är ett allvarligt problem på den svenska arbetsmarknaden. För att stärka skyddet för arbetstagare föreslår vi, i linje med rekommendationerna i Ett utökat skydd mot diskriminering, att arbetsgivarens ansvar tydliggörs både i diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningen (SOU 2021:94). Vi anser också att Arbetsmiljöverket bör ta fram föreskrifter som ger arbetsgivare de verktyg som behövs för att hantera dessa situationer och ge utsatta arbetstagare stöd och skydd.

Vidare vill vi i sammanhanget särskilt lyfta fram behovet av att se över möjligheten att skärpa regelverken kring ensamarbete i syfte att minska utsattheten för hot och våld.

ILO:s konvention nr 190 syftar till att bekämpa våld och trakasserier på arbetsplatsen. Liksom utskottet noterar vi att Europaparlamentet och rådet uppmanat medlemsländerna att ratificera konventionen. Det är självklart att Sverige omedelbart bör ratificera konventionen.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att stoppa sexuella trakasserier i arbetslivet i enlighet med det som anförts ovan.

13. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (SD)

av Magnus Persson (SD), Sara Gille (SD), Mats Arkhem (SD) och Nima Gholam Ali Pour (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 13 och avslår motionerna

2024/25:756 av Heléne Björklund (S),

2024/25:791 av Jamal El-Haj (-),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 3–5,

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkandena 41 och 42,

2024/25:3069 av Ardalán Shekarabi m.fl. (S) yrkande 6 och

2024/25:3070 av Ardalán Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 51 och 52.

Ställningstagande

Det våld som begås på arbetsplatser kan ibland inte ensamt skyllas på enskilda gärningspersoner eller på attityder i samhället. En del s.k. strukturellt våld beror på en felaktig organisationsstruktur som ökar riskerna för att våld och hot ska inträffa, och vissa arbetsplatser präglas av en tystnadskultur där övergrepp och trakasserier mörkas. Mer behöver göras för att säkerställa att samtliga arbetsplatser bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete.

Vi anser därför att regeringen bör vidta ytterligare åtgärder för att säkerställa att samtliga arbetsplatser bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete i linje med Arbetsmiljöverkets rekommendationer och verkar mot sexuella trakasserier.

14. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 3–5 och

avslår motionerna

2024/25:756 av Heléne Björklund (S),

2024/25:791 av Jamal El-Haj (-),

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 13,

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkandena 41 och 42,

2024/25:3069 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 6 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 51 och 52.

Ställningstagande

Jag anser, i likhet med vad som påpekats av flera fackliga organisationer, att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö är otillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen inte ger någon lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att man ska kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag. Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.

Tidigare forskning har visat på stora brister i arbetsmiljön för hbtqi-personer, som bl.a. oftare är utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. En kunskapssammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap visar på att heterosexualitet tas för given i ett heteronormativt klimat och bidrar till att andra sexuella läggningar, exempelvis homo- och bisexualitet, ses som avvikande. Personer med transerfarenhet tycks vara särskilt utsatta. Det är olyckligt att utskottet inte lyckas samla sig för att lyfta fram dessa grupper och de särskilda utmaningar som grupperna ställs inför. Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att hbtqi-personers arbetsmiljö ska förbättras.

Vittnesmålen om sexuella trakasserier i arbetslivet som kom fram i spåren av metoo-rörelsen med start under hösten 2017 och vintern 2018 visar att mer behöver göras för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. Detta bekräftas även av en undersökning av Arbetsmiljöverket som bl.a. visar att trakasserier av sexuell art är vanligast bland tidsbegränsat anställda och unga kvinnor. Till skillnad från utskottet menar jag att det finns skäl att vidta ytterligare åtgärder på området. Jag anser därför att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

15. Våld, hot och kränkande särbehandling, punkt 6 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkandena 41 och 42 samt avslår motionerna

2024/25:756 av Heléne Björklund (S),

2024/25:791 av Jamal El-Haj (-),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 3–5,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 13,

2024/25:3069 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 6 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 51 och 52.

Ställningstagande

Ett ofta förbisett område när det gäller frågor om psykisk ohälsa är vuxenmobbing i arbetslivet. Trots att arbetsmiljölagen har skärpts när det gäller området psykisk ohälsa kvarstår mycket. Det finns exempel på att enskilda har drabbats av svår psykisk ohälsa som en följd av vuxenmobbing och även att enskilda har tagit sitt liv. Det är olyckligt att utskottet inte ser de möjligheter som finns att bidra till förbättringar på området.

Jag anser därför att regeringen bör vidta följande åtgärder:

- Återkomma med förslag till en lag som ger anställda som är utsatta för kränkande särbehandling möjlighet till upprättelse genom juridisk prövning.
- Utredda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling.

16. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 7 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 42 och 43 samt avslår motionerna
2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17,
2024/25:1624 av Anna Lasses (C) och
2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 16.

Ställningstagande

Arbetsgivare som struntar i regler gör det inte sällan i syfte att skaffa sig konkurrensfördelar och för att hålla nere sina kostnader. Ytterst är detta ett hot mot arbetstagares liv och hälsa – vilket står i bjärt kontrast till den socialdemokratiska grundinställningen och ambitionen att alla som jobbar i Sverige ska ha rätt till en trygg och hälsosam arbetsmiljö. I värsta fall kan brister i arbetsmiljön resultera i olyckor med dödlig utgång. Utredningstiderna för dessa brott är ofta alltför långa och inte ens vart tionde fall av dödsolyckor mellan 2017 och 2021 ledde till någon form av straff för arbetsmiljöbrott.

Vi konstaterar att arbetsmiljöbrott till sin natur ofta kan vara svåra att utreda. Särskilt vid grova brott som resulterat i en dödsolycka kan det ta tid att utreda och få klarhet i vad som hänt och vem som är ansvarig. Den tidigare socialdemokratiska regeringen gjorde flera insatser för att förbättra förutsättningarna för att fler ska kunna lagföras för arbetsmiljöbrott. Det var välbehövliga insatser, men mer behöver göras. Vi beklagar att både regeringen och utskottet förhåller sig passiva i frågan.

Vi anser därför att regeringen dels bör se över lagstiftningen om arbetsmiljöbrott så att fler kan lagföras, dels bör se över lagstiftningen kring arbetsmiljöbrott kopplat till skydd mot kemiska och biologiska risker som kan orsaka sjukdom.

17. Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 7 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 13, 14 och 17 samt avslår motionerna
2024/25:1624 av Anna Lasses (C),
2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 16 och
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 42 och 43.

Ställningstagande

I likhet med flera fackförbund kan jag konstatera att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott i dag är otillräcklig. Det är av fundamental betydelse att arbetsgivare som missköter sitt arbetsmiljöansvar ställs till svars och straffas. Till skillnad mot utskottet anser jag att ytterligare åtgärder behövs för att komma åt arbetsmiljöbrotten. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott.

Vidare konstaterar jag att den ändring av regelverket om företagsbot som infördes 2020 inte har fått avsedd effekt. Trots att både propositionen och ministrarna utlovade höjda böter vid arbetsmiljöbrott har det i praktiken inte hänt någonting. Företag som begår upprepade arbetsmiljöbrott döms inte hårdare och företag kan till och med få rabatt på böterna. Jag menar att det inte kan ha varit avsikten med lagändringarna. Jag anser därför att regeringen bör göra en översyn av lagstiftningen om företagsbot för att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott.

Slutligen beklagar jag att utskottet inte ser de problem som följer av att lagstiftningen om arbetsmiljöbrott är utspridd, vilket i förlängningen bidrar till att utredningar om arbetsmiljöbrott försvåras och att relativt få åtal väcks. Jag anser därför att regeringen bör införa en arbetsmiljöbalk för att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning om arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott.

18. Arbetslivskriminalitet, punkt 8 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 62–65 och

2024/25:3075 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 44 och

avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1–6 och 22,

2024/25:929 av Johan Büser och Mattias Jonsson (båda S),

2024/25:2188 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S) och

2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5.

Ställningstagande

Vår övergripande uppfattning om arbetslivskriminalitet är att det ska vara svårt att fuska, enkelt att åka fast och kännbart att bli straffad. Vi kan bara beklaga

att utskottet, även om det verkar ha en liknande inställning, ändå inte drar slutsatsen att ytterligare åtgärder behövs. Arbetsmiljöverket bör även i fortsättningen ges goda förutsättningar att samordna det myndighetsgemensamma arbetet mot arbetslivskriminalitet. Antalet arbetsplatsinspektioner bör öka, samtidigt som AI och dataanalys av företagsuppgifter bör införas i inspektionsarbetet. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag på åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminaliteten i enlighet med det som anförts ovan.

Vidare anser vi att den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet som togs fram av den föregående socialdemokratiska regeringen även i fortsättningen bör peka ut riktningen för det arbete som bedrivs på området. Vi anser därför att regeringen bör utvärdera och uppdatera den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet.

Vi menar också att företag som ägnar sig åt arbetslivskriminalitet och återkommande fuskar bör kunna svartlistas. Om företaget har brutit mot arbetsmiljölagar och fått sanktioner eller vite utdömt upprepade gånger borde det vara möjligt att stänga av dem från att utföra jobb med statligt subventionerade avdrag. Regeringen bör därför se till Arbetsmiljöverket får i uppgift att föra register över företag som fått förbud, vite eller sanktion utdömt.

19. Arbetslivskriminalitet, punkt 8 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1–6 och 22 samt avslår motionerna

2024/25:929 av Johan Büser och Mattias Jonsson (båda S),

2024/25:2188 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),

2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5,

2024/25:3070 av Ardalán Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 62–65 och

2024/25:3075 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 44.

Ställningstagande

På den svenska arbetsmarknaden förekommer det en utbredd arbetslivskriminalitet. Oseriösa företag dumpar löner och villkor och bryter systematiskt mot lagar och regler för att skaffa sig konkurrensfördelar. Vidare går samhället miste om miljardbelopp via uteblivna skatter och avgifter. Jag anser att den pågående utvecklingen är systemhotande och att den måste stoppas.

Arbetslivskriminaliteten har inte vuxit fram ur ett vakuum – den har odlats fram genom politiska beslut som har banat väg för den utbredda arbetslivskriminalitet som präglar delar av den svenska arbetsmarknaden i dag. Jag beklagar att utskottet trots påståenden om att frågan tas på allvar inte ser det behov som finns av att skyndsamt vidta åtgärder för att sätta stopp för arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- stärka den myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet som pågått sedan 2018
- skyndsamt ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet
- inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapporering
- genomföra, utvärdera och uppdatera den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet
- införa en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda som de kan använda vid misstanke om arbetslivskriminalitet
- inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet
- införa en lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen.

20. Arbetslivskriminalitet, punkt 8 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP) yrkandena 2, 4 och 5 samt avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1–6 och 22,

2024/25:929 av Johan Büser och Mattias Jonsson (båda S),

2024/25:2188 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S),

2024/25:3070 av Ardan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 62–65 och

2024/25:3075 av Jennie Nilsson m.fl. (S) yrkande 44.

Ställningstagande

Det finns stora problem med att oseriösa företag lurar, utnyttjar eller exploaterar arbetstagare, ofta arbetskraftsinvandrare. Jag konstaterar att det

finns mycket som behöver göras för att komma till rätta med problemen som följer i fotspåren av arbetslivskriminaliteten. Delegationen mot arbetslivskriminalitet har lämnat flera bra förslag för att stävja arbetslivskriminaliteten och skydda människor i utsatthet. Jag önskar att utskottet också skulle se de behov som finns av åtgärder på området.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör återkomma med förslag om att

- prioritera arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare
- införa en rättighet för arbetstagare att få information om vilka rättigheter anställda har på den svenska arbetsmarknaden
- stärka tillsynen och samarbetet mellan myndigheter för att upptäcka utnyttjande av arbetstagare som kommit till Sverige för att arbeta.

21. Arbetsmiljöverket, punkt 9 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:340 av Jessica Rodén (S) yrkande 1,

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:2487 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 27 och 39–41,

bifaller delvis motionerna

2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 2 och

2024/25:933 av Lena Johansson (S) yrkande 1 och

avslår motionerna

2024/25:340 av Jessica Rodén (S) yrkande 2 och

2024/25:933 av Lena Johansson (S) yrkande 2.

Ställningstagande

Vi anser att ambitionerna för arbetsmiljöpolitiken måste höjas. Resurserna till Arbetsmiljöverket behöver fortsätta att öka, inte minst för att myndigheten ska ha möjlighet att anställa fler arbetsmiljöinspektörer. Målet bör vara att på sikt uppfylla ILO:s rekommendation om en inspektör per 10 000 arbetstagare.

För att kunna granska arbetsplatser på ett effektivt och bra sätt behöver Arbetsmiljöverket ha inspektörer med specialistkunskaper inom olika

branscher. För att höja säkerheten på svenska arbetsplatser bör Arbetsmiljöverket höja ambitionerna ytterligare vad gäller antalet arbetsplatsinspektioner och anställa fler inspektörer med specialistkunskaper.

Arbetsmiljöverkets tipsfunktion är ett viktigt komplement till den ordinarie ordningen för att hantera och åtgärda brister i arbetsmiljö. Det är viktigt att fler får kännedom om att Arbetsmiljöverkets tipsingång finns och att den görs tillgänglig på fler språk.

Vi anser att regeringen bör vidta åtgärder för att stärka Arbetsmiljöverkets betydelsefulla roll i arbetsmiljöarbetet i enlighet med det som anförts ovan.

22. Sanktionsavgifter, punkt 10 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anføres i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 5,

2024/25:2347 av Johan Andersson m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 32–36 och 47 samt avslår motion

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 23.

Ställningstagande

Vi anser att det krävs en bred översyn av sanktionsnivåerna för att säkerställa att de är tillräckligt kännbara. Vi vill också se över om och hur storleken på sanktionsavgifterna kan kopplas till företagets omsättning som ett komplement till dagens ordning då sanktionerna kan differentieras med utgångspunkt i antalet sysselsatta. Vi ser även ett behov av stegrande sanktionsavgifter för företag som återkommande fuskar med arbetsmiljöregler, i likhet med straffrättens logik om tuffare straff för återfallsförbrytare.

Ambitionen måste vara att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män, oavsett yrke, bransch eller sektor. Arbetsmiljölagen trädde i kraft under 1970-talet då fler hade manuella arbeten och fasta anställningar och en större del av arbetskraften var män, vilket har resulterat i att arbetsmiljöregelverket till övervägande del har syftat till att reglera den fysiska arbetsmiljön.

Vi anser emellertid att tydliga och ändamålsenliga regler för den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön bör vara av lika central

betydelse. Vi menar att sanktionsavgifter för kopplat till fler föreskrifter, såsom föreskrifterna mot om systematiskt arbetsmiljöarbete respektive organisatorisk och social arbetsmiljö, är en viktig reform för att öka efterlevnaden av de grundläggande regelverk som finns till för att hålla arbetstagare friska och trygga.

Därutöver kan vi konstatera att det i dag finns en möjlighet för facket att stämma företag som utestänger skyddsombud från att medverka i riskbedömningar eller arbetsplatsinspektioner. Detta är bra, men vi anser att allvaret i detta bör understrykas genom att Arbetsmiljöverket ges möjlighet att utdöma sanktioner mot arbetsgivare som gör sig skyldiga till detta. Vi kan bara beklaga att utskottet inte inser de behov av förändring som finns på området.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen bör vidta följande åtgärder:

- Göra en översyn av sanktionsavgifterna kopplat till arbetsmiljöregler för att säkerställa att de är tillräckligt kännbara.
- Införa stegrande sanktionsavgifter för arbetsgivare som återkommande bryter mot arbetsmiljöregler.
- Se över hur storleken på sanktionsavgifterna kan kopplas till företagets omsättning.
- Verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor.
- Utöka Arbetsmiljöverkets bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter i enlighet med förslagen från Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45) med avsikt att införa sanktionsavgifter kopplat till fler föreskrifter.
- Ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktioner mot arbetsgivare som utestänger eller på annat sätt hindrar fackliga skyddsombud från att delta i riskbedömningar eller inspektioner kopplat till arbetsplatsen.

23. Sanktionsavgifter, punkt 10 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 23 och avslår motionerna

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S) yrkande 5, 2024/25:2347 av Johan Andersson m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 32–36 och 47.

Ställningstagande

Jag noterar att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har presenterat ett förslag om att utöka möjligheten för Arbetsmiljöverket att döma ut sanktionsavgifter även till situationer där det finns brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Detta förslag bör genomföras men jag kan konstatera att ett motsvarande yrkande från Miljöpartiet tidigare har avstyrkts av utskottet, bl.a. med hänvisning till att det är viktigt att belysa situationen från alla håll innan beslut fattas. Till skillnad från utskottet menar jag att det nu måste anses ha funnits tillräckligt med tid för att bedöma lämpligheten av detta välkomna förslag. Det är viktigt att vi nu tar kliv framåt på arbetsmiljöområdet för att tackla även andra brister i arbetsmiljön än fysiska brister.

Jag anser därför att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktionsavgifter även för brister i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön.

24. Företagshälsovården, punkt 11 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 55 och avslår motionerna

2024/25:893 av Magnus Manhammar (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 9 och 12 samt

2024/25:2501 av Mirja Räihä m.fl. (S).

Ställningstagande

Företagshälsovården är av avgörande betydelse för att säkerställa en bra arbetsmiljö och välbefinnande för arbetstagare i Sverige. Enligt en rapport från Arbetsmiljöverket har 60 procent av de sysselsatta i Sverige tillgång till företagshälsovård genom sin arbetsgivare. Tillgången skiftar stort mellan olika branscher och är högst inom offentlig förvaltning och industriföretag och lägst inom hotell och restaurang. Mot bakgrund av de positiva effekter som en god arbetsmiljö bidrar till anser vi att arbetsmiljölagen bör ändras så att det är tydligt att arbetsgivaren behöver säkerställa tillgången till företagshälsovård för alla anställda.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att arbetsmiljölagen ändras i linje med de förslag som har lämnats av Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö (SOU 2022:45).

25. Företagshälsovården, punkt 11 (SD)

av Magnus Persson (SD), Sara Gille (SD), Mats Arkhem (SD) och Nima Gholam Ali Pour (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 9 och 12 samt avslår motionerna

2024/25:893 av Magnus Manhammar (S),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,

2024/25:2501 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 55.

Ställningstagande

Anställda i kvinnodominerade branscher som vård, omsorg och utbildning utsätts ofta för höga krav i kombination med liten egen kontroll. Detta är en problematik som måste förebyggas och det behöver ställas högre krav på förebyggande insatser inom offentlig sektor och kvinnodominerade yrken. En viktig insats är att det finns tillgång till företagshälsovård. Vi delar inte utskottets uppfattning att den rådande ordningen är tillräcklig för att möta de problem som finns på området.

Vi anser därför att regeringen behöver vidta åtgärder för att dels säkerställa tillgången till företagshälsovård inom kvinnodominerade yrken, dels säkerställa förbättrade arbetsmiljöinsatser inom kvinnodominerade yrken, inklusive en förstärkning av tillgången till företagshälsovård samt utökade förebyggande åtgärder mot psykosociala påfrestningar.

26. Företagshälsovården, punkt 11 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt avslår motionerna

2024/25:893 av Magnus Manhammar (S),

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 9 och 12,

2024/25:2501 av Mirja Räihä m.fl. (S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 55.

Ställningstagande

Företagshälsovården är en viktig aktör i välfärdssamhället, till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Att fler får ta del av företagshälsovård är dels en rättvisefråga, dels en förutsättning för att fler människor ska orka arbeta fram till 65 års ålder eller längre. Arbetsmarknadens parter bör ha en central roll i arbetet med tillgången till en kvalitetssäkrad företagshälsovård. Till skillnad från utskottet ser jag därför att det finns behov av att ta nya steg mot att förbättra tillgången till företagshälsovården. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utreda en ändring av arbetsmiljölagen så att det blir tydligt att arbetsgivaren ska säkerställa tillgången till en kvalitets-säkrad företagshälsovård för alla anställda.

Vidare noterar jag att Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö har lagt fram ett förslag om att ändra arbetsmiljölagen så att företagshälsovården ska användas i det förebyggande arbetet i högre utsträckning. Min bedömning är att utredningens förslag är ett bra förslag. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om en ändring i arbetsmiljölagen på det sätt som utredningen föreslår.

27. Arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete, punkt 12 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:1906 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 26.

Ställningstagande

Jag anser att det finns skäl att poängtera att kunskap om vilka insatser och vilket stöd som har bäst effekt för återgång i arbete är centralt för en effektiv

utformning av arbetsplatsinriktat stöd till individen. Utredningen Nationell samordnare för en välfungerande sjukskrivningsprocess har konstaterat att det inte finns någon aktör med ansvar för att samla in, sammanställa och sprida kunskap om stöd för återgång i arbete och har föreslagit att Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska få det uppdraget. Jag instämmer i förslaget och beklagar samtidigt att utskottet inte ser det behov som finns på området, utan i stället talar sig varmt för en nedläggning av myndigheten.

Jag anser därför att regeringen bör ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete.

28. Arbetskläder, punkt 13 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:3022 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 89 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 54 och

avslår motionerna

2024/25:551 av Markus Selin (S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 8 och 10 samt

2024/25:1791 av Linnéa Wickman m.fl. (S).

Ställningstagande

För att säkra morgondagens välfärd behöver fler orka arbeta ett helt arbetsliv med hälsan intakt. En förutsättning för att vi ska hålla oss vid god fysisk och psykisk vigör är att vi har en trygg, säker och trivsamt arbetsmiljö. En viktig arbetsmiljöfråga inom offentlig sektor är tillgången till arbetskläder och arbetsskor. I de kvinnodominerade yrkena är tillgången till arbetskläder och arbetsskor som kan förebygga belastningsskador inte lika självklar som inom andra branscher och sektorer. Vi vill stärka kvinnors villkor på arbetsmarknaden, och en del i detta är att göra tillgången till arbetskläder och arbetsskor jämställd. Det duger inte att som utskottet verkar göra helt lämna frågan till arbetsmarknadens parter att lösa.

Vi anser därför att regeringen bör verka för en jämställd tillgång till arbetskläder och arbetsskor.

29. Arbetskläder, punkt 13 (SD)

av Magnus Persson (SD), Sara Gille (SD), Mats Arkhem (SD) och Nima Gholam Ali Pour (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkandena 8 och 10 samt avslår motionerna

2024/25:551 av Markus Selin (S) yrkandena 1 och 2,

2024/25:1791 av Linnéa Wickman m.fl. (S),

2024/25:3022 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 89 och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 54.

Ställningstagande

För att uppnå en jämställd arbetsmiljö behöver skillnaderna i förutsättningar att utföra sitt arbete kartläggas och belysas. Vi anser att arbetsgivare inom offentlig sektor med en sådan kartläggning ska säkerställa att alla yrkesgrupper har tillgång till nödvändiga resurser, bl.a. arbetskläder, tjänstefordon och andra viktiga verktyg. Synen på anställdas förutsättningar för att genomföra sitt arbete på bästa sätt behöver förändras och bli mer likvärdig. Till skillnad från utskottet menar vi att det finns anledning att vidta åtgärder på området.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att

- säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med Arbetsmiljöverkets rekommendationer för att uppnå en jämställd arbetsmiljö
- arbetsgivare inom offentlig sektor ska ha en skyldighet att kartlägga och belysa skillnader i förutsättningar mellan könen för olika yrkesgrupper.

30. Kemiska risker och luftföroreningar, punkt 14 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkandena 58–61.

Ställningstagande

Arbetsmiljöverket har framhållit att ett system för kvalitetssäkring av utbildare skulle höja säkerheten för dem som hanterar asbest i arbetet. Vidare skulle det underlätta för Arbetsmiljöverket om endast godkända företag fick ge utbildningar och om en extern aktör har ansvar för examination och utfärdande av utbildningsintyg. En väg framåt skulle kunna vara ett fristående kunskaps-test för alla som utbildas, liknande körkortsprovet.

Vi menar att förslagen om kunskapsprov och extern examination även är tillämpliga på utbildningar för arbetstagare som hanterar andra typer av risker med särskilda kunskapskrav, såsom truckar, liftar eller olika kemiska risker. Vi beklagar att utskottet inte tycks dela vår uppfattning i frågan. Vårt förslag skulle kunna skapa ordning och reda och bidra till självsanering i en bransch som i dagsläget präglas av skiftande kvalitet på utbildningarnas innehåll.

Med det anförda anser vi att regeringen dels bör införa ett system med certifiering av utbildningsanordnare och krav på innehållet i utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav, dels bör införa kunskapsprov och examination av utbildningen för samma grupp av arbetstagare.

För att öka skyddet för arbetstagare som arbetar i miljöer med risk för exponering för kvartsdamm menar vi att det finns skäl att se över om det behövs skärpta regler och nya gränsvärden. Liksom utskottet noterar vi att det pågår ett visst arbete på området, men till skillnad från utskottet är vi inte övertygade om att detta är tillräckligt. Vi anser därför att regeringen bör utreda möjligheten och behovet av att införa skärpta regler för hantering av kvarts.

Slutligen konstaterar vi att frågan om användningen av och exponeringen för nya kemikalier, inte minst det som kallas cocktaileffekter, är högaktuell i takt med att det växer fram nya industrier till följd av den gröna revolutionen. Dessa nya risker måste kartläggas. Vi beklagar att utskottet inte ser skäl att ställa krav på regeringen att ligga längst fram i arbetsmiljöarbetet när det gäller dessa frågor. Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att kartlägga riskerna med nya kemikalier och deras cocktaileffekter.

31. Plattformsföretagens arbetsmiljöansvar, punkt 15 (S)

av Ardalan Shekarabi (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S),
Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 24.

Ställningstagande

Vi ser mer än gärna att det växer fram fler jobb inom alla sektorer i Sverige, men det får inte ske på bekostnad av schysta löner och arbetsvillkor. De plattformsföretag som blivit allt vanligare under senare år kan, genom att hävda att man endast utgör en tjänsteförmedling, smita undan sitt ansvar för arbetsmiljön. Till skillnad från utskottet menar vi att det finns skäl att redan nu vidta åtgärder för att komma bort från denna ordning på arbetsmarknaden. Det måste vara tydligt och förutsägbart vem som har ansvar för arbetsmiljön, och därför bör den som anlitar egenföretagare, frilansare, plattformarbetare eller underentreprenörer i vissa fall få bära det ansvaret.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att förtydliga plattformsföretagens arbetsmiljöansvar.

32. Distansarbete, punkt 16 (C)

av Helena Vilhelmsson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 14 och

2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkande 12 och

avslår motionerna

2024/25:588 av Martina Johansson m.fl. (C) och

2024/25:2613 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 107.

Ställningstagande

Jag konstaterar liksom utskottet att covid-19-pandemin har fört med sig att arbete hemifrån har prövats i betydande omfattning. Ökningen av distansarbete har visat på vissa utmaningar, bl.a. att en del personer har riskerat att bli socialt isolerade. Distansarbetet har dock också fört med sig många fördelar, såsom minskade behov av transporter och mindre tid som går åt till att arbetspendla. När stad och land på ett bättre sätt har bundits samman har vi också sett minskade kostnader för kontor och en breddad rekryteringsbas för arbetsgivare.

Genom bättre förutsättningar för distansarbete är det möjligt att ta ytterligare steg mot en mer flexibel arbetssituation för fler arbetstagare och arbetsgivare. Det är därför viktigt att regelverket på arbetsmiljöområdet och Arbetsmiljöverkets råd och stöd följer med i tiden och anpassas till de nya förutsättningarna. Jag beklagar att utskottet inte på samma sätt vill ta till vara erfarenheterna från distansarbetet under pandemin och på detta sätt beakta att även den psykiska hälsan är en viktig del av arbetsmiljöarbetet.

Jag anser därför att regeringen bör se över regelverket och stödet i fråga om arbetsmiljö i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete.

33. Distansarbete, punkt 16 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2613 av Elin Söderberg m.fl. (MP) yrkande 107 och avslår motionerna

2024/25:588 av Martina Johansson m.fl. (C),

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 14 och

2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C) yrkande 12.

Ställningstagande

Transportsektorn står för omkring en tredjedel av Sveriges växthusgasutsläpp. Det som krävs nu är en radikal omställning av vårt transportsystem där klimatmålen står i fokus. Utöver minskad klimatpåverkan genom att utsläppen av växthusgaser minskar leder detta till en mängd andra fördelar, bl.a. mindre buller och renare luft, vilket minskar antalet personer som blir sjuka eller dör i förtid av luftföroreningar. Färre bilar i städerna lämnar plats till människan och möjligheten att skapa trevligare stadsmiljöer. Jag beklagar att utskottet inte ser den roll som bättre förutsättningar för distansarbete kan spela för att bidra till att minska klimatpåverkan i samhället.

Jag anser därför att regeringen bör genomföra en regelöversyn för att eliminera hinder och underlätta för distansarbete.

Särskilt yttrande

Arbetsmiljöbrott m.m., punkt 7 (SD)

Magnus Persson (SD), Sara Gille (SD), Mats Arkhem (SD) och Nima Gholam Ali Pour (SD) anför:

Vi anser, liksom motionärerna i kommittémotion 2024/25:2386 (SD) yrkande 16, att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott bör utökas. Eftersom riksdagen nyligen har bifallit regeringens förslag om ny straffrättslig preskriptionslagstiftning har vi dock valt att inte reservera oss.

Regeringens förslag är ett steg i rätt riktning, men vi kommer att följa utvecklingen noga och återkomma i andra sammanhang om det visar sig att preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott ändå är för kort för att de ansvariga ska kunna ställas till svars.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2024/25

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka myndighetssamverkan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen skyndsamt bör återkomma med förslag om att ändra sekretesslagstiftningen i syfte att ge myndigheterna möjlighet att bedriva ett effektivt arbete mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör inrätta ett myndighetsgemensamt kansli, med kompetens från flera av myndigheterna, som bl.a. kan ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör genomföra, utvärdera och uppdatera den förra regeringens nationella strategi mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en myndighetsgemensam tipsfunktion för fackligt förtroendevalda vid misstanke om arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att inrätta ett europeiskt center mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftning mot lönestöld i linje med den norska lagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:340 av Jessica Rodén (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en lägsta nivå på antalet arbetsmiljöinspektörer i linje med Internationella arbetsorganisationen ILO:s rekommendationer och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöinspektioner ska ske på arbetsplatsen, inte digitalt, och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:342 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regionala skyddsombud ska få utökad tillträdesrätt till alla arbetsplatser som har kollektivavtal, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vikten av att arbetsmiljöinspektörer får tillräcklig branschspecifik kunskap, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2024/25:551 av Markus Selin (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i uppdrag att verka för att Arbetsmiljöverkets föreskrifter revideras så att lägre tvättemperaturer tillåts inom hälso- och sjukvården i kombination med kemisk eller termisk desinfektion och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen i uppdrag att verka för att myndigheters rekommendationer baseras på standarder som uppdateras regelbundet och förhåller sig till den senaste forskningen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2024/25:588 av Martina Johansson m.fl. (C):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsammans med arbetsmarknadens parter utreda hur lagstiftningen behöver uppdateras för mer distansarbete och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:723 av Hanna Westerén (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka skyddsombudens rätt och möjlighet att verka på alla arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:756 av Heléne Björklund (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska verka för ett arbetsliv fritt från våld och för en ratificering av ILO-konventionen 190 och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:791 av Jamal El-Haj (-):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rutiner ska följas för hur kränkande särbehandling ska hanteras och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:841 av Mats Wiking (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av efterlevandet av arbetsmiljölagen och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:893 av Magnus Manhammar (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att alla arbetstagare ska omfattas av företagshälsovård och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:929 av Johan Büser och Mattias Jonsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lönespecifikation som innehåller alla lönepåverkande delar ska vara obligatorisk vid löneutbetalning och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:933 av Lena Johansson (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över dimensioneringen av Arbetsmiljöverket för att säkerställa fler arbetsmiljöinspektörer och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över införandet av snabbspår vid fackliga larm och därmed snabbare insatser vid larm om arbetsplatsproblem och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör förtydligas i enlighet med förslag i SOU 2022:45 i syfte att utöka användningen av företagshälsovård i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag på hur hbtqi-personers arbetsmiljö ska kunna förbättras och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin

- inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud ges utökad tillträdesrätt i enlighet med förslaget i SOU 2022:47 och tillkännager detta för regeringen.
 7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att dels utreda hur det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar på arbetsplatser med tillsatt skyddskommitté, dels utreda förekomsten av s.k. falska skyddskommittéer och vad det får för konsekvenser för det lokala arbetsmiljöarbetet och tillkännager detta för regeringen.
 8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar och tillkännager detta för regeringen.
 9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år och tillkännager detta för regeringen.
 10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning för att överväga regler om obligatoriska moment med arbetsmiljökunskap inom utbildningssektorn och för företag som vill anställa, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
 11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig kriskommission mot dödsolyckor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
 12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett utvidgat rådighetsansvar i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 och tillkännager detta för regeringen.
 13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om straffansvar för fler arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
 14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras en översyn av lagstiftningen kring företagsbot i syfte att förbättra tillämpningen och skärpa straffen för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
 17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en arbetsmiljöbalk i syfte att åstadkomma en mer enhetlig lagstiftning för arbetsmiljön och underlätta utredandet av arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
 18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljöansvaret bör förtydligas så att det tydligt framgår att den arbetsgivare som har huvudansvar för en arbetsplats också har ansvar

för arbetsmiljön för samtliga arbetstagare som arbetar där, oavsett arbetsgivare och tillkännager detta för regeringen.

19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverket ska kunna utdöma straffsanktioner mot arbetsgivare om skyddsombud inte tillåts vara med i riskbedömningen enligt 6 kap. arbetsmiljölagen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2024/25:1403 av Clara Aranda m.fl. (SD):

22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för ökad kunskap om stressrelaterad psykisk ohälsa genom ett kunskapslyft för arbetsgivare, där information om arbetsgivarens ansvar samt skyldigheter ska vara en central del, och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att säkerställa att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) bedrivs i enlighet med Arbetsmiljöverkets rekommendationer för att uppnå en jämställd arbetsmiljö och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att säkerställa tillgång till företagshälsovård och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kartlägga och belysa skillnader i förutsättningar mellan könen för olika yrkesgrupper och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen behöver säkerställa förbättrade arbetsmiljöinsatser inom kvinnodominerade yrken, inklusive en förstärkning av tillgången till företagshälsovård samt utökade förebyggande åtgärder mot psykosociala påfrestningar, och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete samt verka emot sexuella trakasserier och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1579 av Anna Vikström m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en nationell handlingsplan bör tas fram för att motverka sjukskrivningar för stressrelaterade sjukdomar inom vård- och omsorgsyrkerna och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1624 av Anna Lasses (C):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda och förenkla regelverket för vilka arbetsuppgifter som kan utföras av minderåriga,

för att på så sätt öka möjligheten för unga att tidigt få in en fot på arbetsmarknaden, och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1705 av Carina Ödebrink och Azra Muranovic (båda S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om Arbetsmiljöverket och dess uppdrag och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om utbildningskrav och specialistkunskap inom arbetsmiljöområdet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om regionala skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om införande av sanktionsavgifter för fler av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1791 av Linnéa Wickman m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att införa kostnadsfria arbetsskor för medarbetare inom vård, omsorg och förskola och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1906 av Isabell Mixter m.fl. (V):

26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att samla in, sammanställa och sprida kunskap om arbetsplatsinriktat stöd för återgång i arbete och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2188 av Kristoffer Lindberg m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur staten kan säkerställa ordning och reda på svenska byggen och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2347 av Johan Andersson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa sanktionsavgifter kopplat till fler arbetsmiljöföreskrifter och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2352 av Johan Andersson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av arbetsmiljöutbildning för skyddsombud och chefer och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD):

16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka preskriptionstiden för arbetsmiljöbrott och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka antalet skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2487 av Mirja Räihä m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket förutsättningar att uppnå ILO:s rekommendation om en arbetsmiljöinspektör per 10 000 anställda och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2501 av Mirja Räihä m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av företagshälsovårdens uppdrag, funktioner och finansiering och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2512 av Mirja Räihä m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se till att skyddsombud får tillträde till alla arbetsplatser, även de som finns i hemmen, och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2613 av Elin Söderberg m.fl. (MP):

107. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att genomföra en regelöversyn för att eliminera hinder och underlätta för distansarbete och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2628 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP):

12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att etablera mentorskap och praktikprogram där erfarna arbetare kan vägleda och utbilda nykomlingar inom specifika branscher och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C):

13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av regelverk och stöd kring arbetsmiljö, i syfte att förbättra

föresättningsarna för distansarbete, och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2955 av Muharrem Demirok m.fl. (C):

12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en utredning av distansarbetslagstiftning för att främja att fler ges möjlighet att bosätta sig på landsbygden och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:3022 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):

89. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvinnor och män som jobbar i offentlig sektor ska ha tillgång till såväl arbetskläder som arbetsskor och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:3055 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP):

22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en nollvision för arbetsrelaterad ohälsa med vård och omsorg som ett första fokusområde och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skärpa arbetsmiljöläggstiftningen och en ny möjlighet till vite och tillkännager detta för regeringen.
41. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en lag om kränkande särbehandling och tillkännager detta för regeringen.
42. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:3065 av Annika Hirvonen m.fl. (MP):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att prioritera arbetet mot utnyttjande av migrantarbetare och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tillträde för regionala skyddsombud och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en rättighet för arbetstagare att få information om vilka rättigheter anställda har på den svenska arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om stärkt tillsyn och samarbete mellan myndigheter för att upptäcka utnyttjande av arbetstagare som kommit till Sverige för att arbeta, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2024/25:3069 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stoppa sexuella trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):

24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av ett förtydligande av plattformsföretagens arbetsmiljöansvar och tillkännager detta för regeringen.
27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att uppfylla ILO:s rekommendation om antalet arbetsmiljöinspektörer och tillkännager detta för regeringen.
28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en kriskommission för byggbranschen och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur ansvaret för arbetsmiljön på arbetsställen med uppstyckade entreprenader kan förtydligas, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Statens haverikommission i uppdrag att utreda fler allvarliga arbetsolyckor och tillkännager detta för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över sanktionsavgifterna kopplat till arbetsmiljöregler och tillkännager detta för regeringen.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa stegrande sanktionsavgifter för arbetsgivare som återkommande bryter mot arbetsmiljöregler, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
34. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur storleken på sanktionsavgifterna kan kopplas till företagets omsättning och tillkännager detta för regeringen.
35. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att arbetsmiljöreglerna ska ge samma skydd för kvinnor och män oavsett yrke, bransch eller sektor och tillkännager detta för regeringen.
36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Arbetsmiljöverkets bemyndigande att föreskriva om sanktionsavgifter bör utökas i enlighet med förslagen i SOU 2022:45 med avsikt att införa sanktionsavgifter kopplat till fler föreskrifter och tillkännager detta för regeringen.
37. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om omvänd bevisbörda vid arbetsorsakad sjukdom och tillkännager detta för regeringen.
39. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka antalet arbetsplatsinspektioner och tillkännager detta för regeringen.

40. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att Arbetsmiljöverket har inspektörer med specialistkunskaper, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
41. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka kännedomen om Arbetsmiljöverkets tipsfunktion samt göra den tillgänglig på fler språk och tillkännager detta för regeringen.
42. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring arbetsmiljöbrott så att fler kan lagföras, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
43. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring arbetsmiljöbrott kopplat till skydd mot kemiska och biologiska risker som kan orsaka sjukdom, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
45. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge regionala skyddsombud tillträdesrätt till alla arbetsställen där det finns kollektivavtal i enlighet med förslagen i SOU 2022:47 och tillkännager detta för regeringen.
47. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket möjlighet att utdöma sanktioner mot arbetsgivare som utestänger eller på annat sätt hindrar fackliga skyddsombud från att delta i riskbedömningar eller inspektioner kopplat till arbetsplatsen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
48. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om krav på utbildning och innehåll i utbildning för den som fått i uppdrag att utföra uppgifter i arbetsmiljöarbetet för arbetsgivarens räkning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
49. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att införa krav på arbetsmiljökörkort för företag som vill utstationera arbetskraft till svenska arbetsplatser, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
50. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över införandet av ett skyddsombudsregister hos Arbetsmiljöverket samt skyldighet för myndigheten att följa upp att skyddsombud utses i enlighet med arbetsmiljölagen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
51. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att snarast ratificera ILO:s konvention 190 om våld och trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
52. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att skärpa regelverk kring ensamarbete i syfte att minska utsattheten för hot och våld och tillkännager detta för regeringen.
54. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för en jämställd tillgång till arbetskläder och arbetsskor och tillkännager detta för regeringen.

55. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra i arbetsmiljölagen i linje med förslagen i SOU 2022:45 i syfte att förbättra tillgången till företagshälsovård och tillkännager detta för regeringen.
58. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om certifiering av utbildningsanordnare och krav på innehåll i utbildningar för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
59. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om kunskapsprov och examination av utbildning för arbetstagare som hanterar risker med särskilda utbildningskrav, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
60. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheten och behovet av att införa skärpta regler kring hantering av kvarts och tillkännager detta för regeringen.
61. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om kartläggning av och risker med nya kemikalier och deras cocktaileffekter och tillkännager detta för regeringen.
62. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
63. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utvärdera och uppdatera den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
64. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur AI och dataanalys av företagsuppgifter kan användas för att effektivisera arbetet mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.
65. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda och upprätta ett system för svartlistning av företag som upprepade gånger ertappas med att bryta mot arbetsmiljörregler, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2024/25:3075 av Jennie Nilsson m.fl. (S):

44. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utvärdera och uppdatera den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet och tillkännager detta för regeringen.