



Arbetsmarknadsdepartementet

LOs yttrande gällande remiss En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73)

Utredningen har under sitt arbete haft en nära dialog med referensgruppen bestående av arbetsmarknadens centrala parter, arbetsmarknadsparternas kunskapsorganisationer, referensgrupp med arbetslivsforskare samt underlag från andra myndigheter och utredningar på ett lyhört sätt fångat upp de trender och behov som präglar svenskt arbetsliv. Utredningen har genomfört en grundlig utvärdering av hur regeringen sökt omsätta nuvarande arbetsmiljöstrategi och dragit slutsatser som avstämts med utredningens referensgrupper. Utifrån den samlade bild som utredningen tagit till sig har det lämnats förslag på relevanta delområden. Det är även bra att jämställdhetsperspektivet och särskilt kvinnors arbetsmiljöer med hög sjukfrånvaro tar en större plats i utredningens förslag om ny arbetsmiljöstrategi. Utredningen har i sitt förslag lyckats skapa en bättre balans mellan de fyra delmålen än i nuvarande strategi. Dock anser LO att arbetet med en arbetsmarknad fri från brott och fusk även fortsättningsvis förtjänar ett eget delområde även under nästa strategiperiod. LO anser att arbetet med att minska och förhindra den ökande arbetslivskriminaliteten inte är tillräckligt förankrat i myndigheternas grundläggande arbete för att kunna integreras in som en målbild bland flera under delområde tre, ett tryggt arbetsliv. Tanken är teoretiskt korrekt att arbetslivskriminaliteten berör alla delområden och bör finnas som ett perspektiv i alla fyra delområdena. Från tidigare erfarenheter när det gäller att integrera in viktiga frågor som ett perspektiv drar LO slutsatsen att risken för att det samordnade arbetet mot arbetslivskriminalitet och organiserad brottslighet riskerar att inte prioriteras lika högt om det blir mindre synligt i strategin.

LO ställer sig i stort positiv till föreslagna delmålen för den nya arbetsmiljöstrategin som bygger vidare på nuvarande strategis tre

första delmål. Även det nya fjärde delmålet om ett innovativt arbetsliv och dess arbetsmiljörisker är ett bra delmål. Däremot önskar LO att nuvarande delmål fyra om ett arbetsliv utan brott och fusk även fortsättningsvis utgör ett femte delmål i kommande strategi. Det fortsatta myndighetssamordnande arbetet och gemensamma inspektionsinsatser med Arbetsmiljöverket som samordnande funktion behöver även fortsättningsvis vara ett tydligt uttalat strategiområde och ett tydligt exempel på en fråga som berör regeringens övriga politikområden. När ett sakområde adresseras som särskilt delmål i en av regeringens strategier skapas det en tydlig logik i att det särskilt apostroferas i instruktioner, regleringsbrev, budget, uppföljning och att eventuella tilläggsuppdrag till myndigheter kan utgå under strategiperioden. Att det varit mindre fokus på de övriga tre delmålen i nuvarande strategi är snarast ett uttryck av att regeringen inte lagt samma fokus på övriga delområden som på att minska arbetslivskriminaliteten och att området fick draghjälp av delegationen mot arbetslivskriminalitet. Med det sagt så anser LO att betydligt mer skulle kunna ha gjorts även vad gäller att motverka arbetslivskriminalitet genom att i samråd med arbetsmarknadens parter sökt lösningar.

Det är avgörande för samhället, arbetstagare och arbetsgivare att ha en arbetsmiljö som gör att arbetstagare kan vara trygga och säkra på jobbet samt befinna sig i arbetsmiljöer där de kan vara välmående och friska och få utvecklas under hela arbetslivet. Då kan arbetstagare orka arbeta ett helt arbetsliv och kan få växa i kunskaper och kompetens i takt med teknisk utveckling och få känna sig motiverade och ha ett meningsfullt arbetsliv och arbetsplatsgemenskap ända fram till pensionsåldersinträdet. Dessa värden har utredningen fångat in i de fyra delmålen på ett bra vis lyfta fram orsak-verkan samband mellan arbetsvillkor, arbetsmiljöer och hälsa.

Det är även bra att utredningen är tydlig med att detta är regeringens arbetsmiljöstrategi och att strategin därför berör det som handlar om förutsättningar för arbetstagares arbetsmiljö utifrån det politiska beslutsfattandet. Utredningen är föredömligt tydlig med rågångarna mellan regeringens arbetsmiljöstrategi och parternas ansvarsområden när det gäller samverkan utifrån Arbetsmiljölagen och att den vardagliga tillämpningen av arbetsmiljöarbetet ligger inom den svenska partsmodellen och arbetsmarknadens parter. Det är bra att utredningen tydliggör att arbetsmarknadens parter bär ett partsgemensamt och stort systemansvar för arbetsmiljöarbetet i Sverige. Parterna finansierar forskning, arbetsmiljöorganisationen Prevent, Suntarbetsliv och Partsrådet och erbjuder ekonomiskt stöd

för att stimulera till utbildningar för chefer och skyddsombud, liksom IA-systemet som ett stöd för företagens systematiska arbetsmiljöarbete. Inom privat sektor har vi, genom våra partsbolag Afa Försäkring och Prevent, pågående verksamhet som berör alla fyra föreslagna delområden. Arbetsmiljöfrågorna är centrala i den svenska arbetsmarknadsmodellen och handlar om samverkan mellan arbetsmarknadens parter som sträcker sig långt tillbaka i tiden och det finns även kollektivavtal om arbetsmiljö- och samverkan som reglerar hur arbetsmiljöarbetet bedrivs. För att regeringens arbetsmiljöstrategi ska vara välriktad och effektiv krävs därför ett bra samspel och dialog mellan regeringen och arbetsmarknadens parter om förutsättningar för skapandet av en bra arbetsmiljö.

Samråd och löpande dialog med arbetsmarknadens parter är därför avgörande för att regeringens strategi ska ge resultat som bättre fysisk och psykisk hälsa hos arbetskraften, minskad arbetsrelaterad dödlighet, arbetsskador och arbetssjukdomar.

LO ser gärna att dagens samråd i regeringens arbetsmiljöforum utvecklas till en mer konstruktiv och lösningsfokuserad dialog som leder till konkreta insatser, med målsättningen att tillsammans förbättra arbetsmiljön under strategiperioden. I ett utvecklat samrådsförfarande med målsättning att förbättra arbetsmiljön för arbetstagarna är det av stor vikt att regeringens företrädare och regeringen utöver arbetsmarknadsdepartementet har en djup förståelse för parternas roller och de relationer som råder på arbetsmarknaden och den svenska arbetsmarknadsmodellens spelregler.

LO vill därför se en förbättrad samordning främst mellan de olika myndigheter som har ansvar för arbetsmiljöfrågorna men även med berörda myndigheters samråd med arbetsmarknadens parter. Detta gäller särskilt samarbetet mellan Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan i frågor kring arbetsanpassning och rehabilitering och i vissa delar företagshälsovården samt mellan Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen, Jämställdhetsmyndigheten och Arbetsförmedlingen i frågor om jämställdhet och inkludering. En förbättrad samordning krävs även mellan Arbetsmiljöverket och Myndigheten för civil beredskap och Folkhälsomyndigheten men även med Boverket och Trafikverket.

När det gäller det nya arbetslivets arbetsmiljöfrågor under delområde fyra, ett innovativt arbetsliv, återfinns grön omställning, ett kort stycke om climateffekterna och ett arbetsmiljöer i högteknologiskt digitaliserat arbete belyser det i högsta grad behovet av samordning mellan Arbetsmiljöverket, Kemikalieinspektionen och

Naturvårdsverket samt Arbetsmiljöverket och Myndigheten för psykologiskt försvar och Integritetsskyddsmyndigheten. Här lyfts några exempel på behov av ökad myndighetssamverkan och i många år har LO framfört behovet av ökade resurser för samverkan mellan Arbetsmiljöinspektionen och Polis- samt Åklagarmyndigheten vilket är två viktiga funktioner till att arbetsmiljöstrategin ska ge önskad effekt. Olika departement och myndigheter ska bidra till en bättre arbetsmiljö i arbetslivet och då krävs det sannolikt en samordningsfunktion för att bidra till att nya kunskaper och behov vidareförmedlas för att stimulera arbetet över departements och myndigheters gränser. Det är viktigt att samordningsfunktionen även för en dialog med arbetsmarknadens parter och fackförbunden.

LO tillstyrker sålunda utredningens förslag om en samordningsfunktion.

En samordningsfunktion med en strategisk placering kan bidra till ett effektivare utnyttjande av samhällets resurser, och underlätta informationsdelning och samarbeten mellan relevanta aktörer. En samordningsfunktion kan med fördel även samverka med regeringens övriga strategisamordnande funktioner som exempelvis strategin mot ensamhet och strategin för psykisk hälsa och suicidprevention. LO betonar vikten av att tjänsterna inom denna samordningsfunktion besitter god kunskap om svenska partsmodellen och förståelse för parternas ansvarsområden och ser vikten av en nära dialog med arbetsmarknadens parter. För att bra samarbete ska uppstå mellan regeringens samordningsfunktion för arbetsmiljöstrategins genomförande är det även en förutsättning att dialogen hålls löpande med såväl fackliga- som arbetsgivarorganisationer samt att samordningsfunktionen hålls informerad om partsgemensamma initiativ och pågående arbeten inom de partsägda kunskapsorganisationerna samt vad parterna själv reglerar inom partssystemet. Samordningsfunktionen bör också kontinuerligt arbeta för att utveckla mötesformer som dialogforum för att öka en strategisk lösningsfokuserad dialog som grund för ändamålsenlig formulering av myndighetsinstruktioner eller regeringsuppdrag. En samordningsfunktion skulle även kunna bidra till att hitta departementsöverskridande lösningar på de i decennier av parterna påtalade bristerna inom företagshälsovården inte minst vad gäller kompetensförsörjningen.

LO medverkar även gemensamt med en skrivelse tillsammans med Svenskt Näringsliv och PTK gällande utredningens förslag om den strategiskt viktiga samordningsfunktionen.

Delmål 1: Ett hållbart arbetsliv

LO välkomnar särskilt det ökade fokuset på arbetsmiljökunskap för elever inom skola och utbildning. Det är också viktigt att nyttja de erfarenheter som har framkommit från Kansliet för hållbart arbetslivs arbete när det gäller unga och inträdet i arbetslivet men även när man är ny i arbetslivet. Krav på kunskaper om arbetsmiljö i grundskola, gymnasieskolan och högre utbildning är en förutsättning för att kunna ta till sig och förstå kontexten till introduktion och instruktioner i arbetet. Men kunskaperna är även avgörande för att veta vilka rättigheter man har som arbetstagare och skyddsombudets uppdrag som värn för arbetstagarnas säkerhet och skyldigheter som arbetsgivares arbetsmiljöansvar när man tar sommarjobb eller jobbar extra och som ung börjar inträdet på arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av vikten av medvetenhet om arbetsmiljöfrågorna föreslår utredningen följande målbild för delområdet. *"Kunskapen om arbetsmiljöfrågornas betydelse för individer, företag och samhälle ökar i samhälls- och arbetsliv, samt på arbetsplatser och i befolkningen."* För att målbilden ska kunna uppnås och bestå i linje med utredningens tydliga bakgrundsbeskrivning av kunskapsstärkande behov föreslår LO att målbilden kompletteras med följande: *"Men även inom skola/utbildning, och även inom yrkesutbildningen och universitetsutbildningen."* Ett sådant tillägg harmoniserar med utredningens konstaterande att det behövs ett helhetsgrepp inom skolan kopplat till arbetsmiljökunskap, där frågor om arbetsmiljö löper som en röd tråd genom utbildningen. På så vis kan skolan på ett bättre sätt förbereda eleverna för ett framtida arbetsliv. Även inom yrkesutbildning och universitetsutbildning behöver kunskapen om arbetsmiljö stärkas. Studerande är framtidens arbetsgivare och arbetstagare, varför deras kunskap inom arbetsmiljö, om vad som skapar hållbara arbetsplatser, är central för ett hållbart arbetsliv idag och i framtiden.

För att främja ett längre arbetsliv behövs även insatser för att förändra attityder till åldrandet och till arbetsanpassning i förebyggande syfte oavsett vad anledningen till funktionsförändringen är. Det är en fördel för alla om arbetstagares kompetens kan tas tillvara och uppmuntras när man är som mest kunnig även om kroppen fysiskt inte orkar lika mycket som tidigare. Det är svårare att omskola sig och gå in på en lägre lön i nytt yrke för den närmar sig slutet av arbetslivet än för den yngre, medan att kunna arbeta kvar med hjälp av arbetsanpassning och få fortsätta att använda sin kompetens på ett mer uppskattande sätt för både arbetstagaren och arbetsgivaren är bra för alla, och dessutom en god affär för staten.

Det är klokt att satsa på arbetsanpassning utifrån individens kompetensprofil och utvecklingsbehov oavsett när i livet anpassningsbehovet uppstår och oavsett om man är i en anställning eller ej.

Ett välfungerande samarbete mellan Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen skulle även underlätta arbetet med att oavsett diskrimineringsgrund arbeta med ökad inkludering i arbetslivet, eftersom frågorna kring attityder hanteras både inom arbetsmiljölagen och inom de aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen. Men det berör även Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i de fall det handlar om återgång till arbetet eller för att kunna få ett arbete med en funktionsnedsättning som kanske dessutom förorsakats av arbete.

Utredningen lyfter fram vikten av kunskaper och LO ser gärna att det trycks extra på behovet att ombesörja kompetensutveckling för att kunna utföra arbetet på ett vis där ens kompetens motsvarar arbetets krav. Det är viktigt för hälsan, säkerheten och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansvarar för kompetensutvecklingen och att arbetstagarna får den kompetens och de kunskaper de behöver. Det är viktigt att det efterlevs och att arbetsgivarna förstår att det är en del av arbetsmiljöarbetet och att Arbetsmiljölagen även omfattar detta område. Det är särskilt viktigt att det efterlevs när den tekniska utvecklingen och nya digitala verktyg ställer nya kompetenskrav på dem anställda. I detta sammanhang är det viktigt att trycka på det livslånga lärandet. Kompetensutveckling behövs för alla genom hela arbetslivet för att bibehålla anställningsbarhet, hälsa och arbetsglädje. Därför är det viktigt att lägga till att det är viktigt att arbetsgivarna bidrar med kompetensutveckling så att fler äldre kan fortsätta arbeta fram till riktåldern för pension.

Delmål 2: Ett hälsosamt arbetsliv

Ett hälsosamt arbetsliv handlar om att arbetslivet ska främja hälsa, utveckling och välbefinnande. LO delar utredningens syn på vikten av ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete vid sidan av riskförebyggande arbetsmiljöarbetet. Förslaget att inkludera arbetsrelaterad dödlighet, inklusive suicid, inom detta delmål, och därmed särskilja det från målet om nollvision för dödsolyckor. Det är bra att lyfta de båda dödsorsakerna var för sig för båda dödsorsakerna förtjänar egna rubriker. Varje år dör flera tusen människor i Sverige till följd av arbetsrelaterade sjukdomar som kommer sig av gårdagens och

dagens arbetsmiljöer. En del arbetstagare har utsatts för stora risker under kortare tid medan andra har exponerats av låga eller måttliga risker under en lång tid som förorsakat cancer, hjärt- och kärlsjukdomar, neurologiska sjukdomar samt luftvägssjukdomar för att nämna de större sjukdomsgrupperna som leder till ett förkortat liv och stort lidande. De arbetsmiljöer som producerar arbetstagare med dödliga sjukdomar behöver uppmärksammas, åtgärdas och förebyggas i högre grad än idag. Genom att lyfta in den arbetsrelaterade dödligheten på grund av sjukdomar och psykisk ohälsa samt suicidprevention i delmål två möjliggörs ett mer målinriktat arbete, där psykisk ohälsa och suicid i arbetslivet får ett tydligare fokus än tidigare. Utredningen påtalar även att det finns kopplingar mellan hög arbetsbelastning med långvarig stress och ökad risk för självmordsförsök, liksom kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. LO delar utredningens bild av att det är viktigt med ett ökat fokus på organisatoriska och sociala riskfaktorer på arbetsplatserna men även de kemiska, fysikaliska och ergonomiska riskfaktorerna behöver mer uppmärksamhet och konkreta åtgärdskrav i och med hantering av nya kemikalier och även ergonomi för muskler och skelett samt kognitiv ergonomi för hjärnans risk att överbelastas. Den ohälsosamt höga arbetstakten och stressen i arbetslivet är en stor arbetsmiljörisk och är en trigger för många sjukdomar där det behöver ske initiativ som bidrar till en rimlig arbetstakt utifrån människokroppens förmåga för att hållas frisk.

Med anledning av den ökande psykiska ohälsan är det även viktigt att lyfta in frågan om ensamarbetet i det nya arbetslivet i delmålet. Ensamarbete kan även adresseras under delmål tre och fyra men med anledning av att olika typer av ensamarbetet ökar i och med effektivisering och ökad digitalisering så ökar dels utsattheten utifrån en traditionell risk kopplat till säkerhet utifrån exempelvis hot, hot om våld, trakasserier och den mentala belastning som ensamarbete innebär med avsaknaden av arbetskamrater och social gemenskap. Här efterlyser LO en samordning mellan utredningens förslag om ny arbetsmiljöstrategi och regerings strategi för psykisk hälsa och suicidprevention samt strategin mot ensamhet och dess båda samordningsfunktioner.

Den arbetsrelaterade dödligheten är ett omvälvande och livsavgörande problem för arbetstagaren som får ett förkortat liv, ofta många år av sjukdom och lidande, dålig ekonomi och minskad social gemenskap men även en familj med anhöriga och barn som drabbas av sjukdomen. Utöver det följer även stora samhällskostnader i form av sjukskrivning och sjukvårdskostnader. Här finns det stora möjligheter för regeringen att hitta lösningar

genom att tillse kompetensförsörjningen till en välfungerande förebyggande företagshälsovård med en utvecklad samverkan med sjukvården på både kommunal och regional nivå med syfte att ge arbetstagare med arbetsrelaterad ohälsa adekvat hjälp i så tidigt skede som möjligt. Det fungerar inte idag. Under pandemin visade det sig enorma brister gällande samordning mellan regioner och företagshälsovården när det gäller nationella vaccinationsplanen. Arbetsmarknadens parter uppvaktade departement, myndigheter och SKR för att möjliggöra arbetsplatsnära vaccination genom företagshälsovården för att effektivisera vaccinationsplanen och underlätta för både arbetstagare och arbetsgivare. Men kunskapen om företagshälsovårdens medicinska kompetenser och funktion var påtagligt låg vilket bidrog till att beslutsfattare helt missat möjligheten att samverka i livsavgörande frågor som pandemivaccination.

Delmål 3: Ett tryggt arbetsliv

I ett tryggt arbetsliv ska ingen riskera sin säkerhet, sitt liv eller sin hälsa på grund av jobbet. LO vill understryka betydelsen av nollvisionen för dödsolyckor. Det krävs betydligt mer insatser för att minska dödsolyckorna bland Sveriges arbetare. Det krävs att betydliga insatser från regeringen med att fler arbetsplatser ska uppfylla sin skyldighet med att genomföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete med ett tydligt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö för att stärka arbetet med för hög arbetsbelastning, ledarskapet, organiseringen av arbetet och säkerhetskulturer och säkerhetsföreskrifter. Det är även av stor vikt att arbetsmiljöaspekter integreras i både offentliga och privata upphandlingar för att inte upphandlingen ska leda till arbetsmiljödumping med farliga arbeten för liv och hälsa. Arbetsmiljöarbetet måste fungera på varje nivå inom leverantörskedjan och där kontrollen av efterlevnaden minskar desto längre ut i kedjan arbetet utförs. Det bör inte vara mer än två led. Här ser LO gärna att regeringen genom arbetsmiljöstrategin ökar ambitionsnivån och bidrar med ordning och reda genom att begränsa leverantörsleden och därmed skapar bättre förutsättningar för ett sammanhållet och överblickbart arbetsmiljöarbete som kan vända trenden av arbetsolyckor och dödsolyckor och bidra till ett tryggt arbetsliv.

Det är även av vikt att i detta delmål lyfta fram behovet av att motverka och hantera det ökande hat, hot, trakasserier, sexuella trakasserier och våld i arbetsmiljön som arbetstagare möter både

under och utanför sin arbetstid, samt att snabbt ge stöd till den som utsätts.

Delmål 4: Ett innovativt arbetsliv

Utvecklingen av arbetslivet går i takt med den tekniska utvecklingen och omvärldens behov. Det ständigt föränderliga arbetslivet har alltid präglats av innovation och arbetstagarnas behov av kompetensutveckling följer med det, men även nya arbetsmiljörisker.

Det som skiljer sig nu mot förr är att förändringstakten är så mycket högre och med det ökar kraven på arbetstagarna och arbetsmiljöerna förändras snabbare än vetenskapen om riskerna. Detta delmål är av den anledningen lite tunn och LO saknar den ambition utredningen hade till en början av att inkludera klimatförändringarnas effekter på arbetsmiljön. Med ett förändrat klimat följer för arbetare som arbetar utomhus nya risker eller förstärkta och mer förekommande befintliga risker vid alltmer förekommande extremväder. Med ökad värme och luftfuktighet kommer ökad risk för mögel och fuktskador i fastigheter där människor jobbar. Delmål fyra lyfter däremot vikten av grön omställning och de arbetsmiljöer som växer fram inom de verksamheterna och vilka risker för hälsa och säkerhet det medför. Det andra området som utredarna lyfter fram är digitaliseringen och vikten att AI införs med dialog, samverkan och transparens mellan arbetstagare och arbetsgivare. I samband med det lyfter man även vikten av kunskap om den kognitiva arbetsmiljöns betydelse för hälsan. Det har stor betydelse för arbetsmiljöarbetet och den arbetsrelaterade ohälsan samt arbetsolyckor att förstå hur människa-teknik-organisation hänger ihop och inte minst hur de digitala verktygen påverkar vår hjärna gällande uppmärksamhet, hårt styrt arbete, arbetstakt och återhämtning. Men här behöver även inflytande över sin arbetssituation och etiska frågor som övervakning och personlig integritet bör lyftas in i målformulering fem inom delmålet som handlar om att digitala verktyg i större utsträckning ska vara anpassade till människan och det arbete som ska utföras.

En arbetsmiljö som främjar innovation är avgörande för att individers, arbetslivets och samhällets förändring, utveckling och omställning ska fungera. LO ser positivt på temat i det fjärde delmålet men vill betona vikten av en nära dialog med arbetsmarknadens parter för att lyckas med genomförandet. Parterna inom privat sektor har nu två pågående forskningsprogram om *den gröna omställningen* (40 mkr 2024-2027) och *Arbetsmiljöeffekter vid automatisering, robotisering och användandet av artificiell intelligens*. (40 mkr 2023-2026) Utöver

nämna forskningsprogram pågår det inom partsägda AFA finansiering flera fristående forskningsprojekt inom grön omställning och den nya digitala teknikens arbetsverktyg och metoder. Resultaten av forskningsprojekten kommer presenteras under kommande strategiperiod och LO önskar en nära dialog om hur matnyttiga resultat snabbt kan omsättas till nytta på arbetsplatserna.

Vid ändringar av arbetsorganisation och införande av ny teknik som nya digitala arbetsverktyg ska både arbetsmiljölagens regler om samverkan och medbestämmandelagen följas. Utvecklingsavtalet mellan Svenskt Näringsliv, LO och LO, som ingicks 1982, bygger på medbestämmandelagen och syftar till att främja utveckling och samverkan inom företagen. Utvecklingsområden som uttryckligen nämns i avtalet inkluderar arbetsorganisation, teknisk utveckling och hantering av företagets ekonomi och resurser. Liknande avtal finns även inom offentlig sektor. Samarbetet mellan parterna när det kommer till utveckling och ny teknik har en lång tradition och utgör en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. I dessa områden vill därför LO uppmana regeringen att gå varsamt fram och i en nära dialog med arbetsmarknadens parter så att politiska initiativ kan landa på ett gynnsamt sätt för arbetslivet och arbetstagares arbetsmiljö och arbetsrelaterade hälsoutveckling.

Sammanfattning

LO tillstyrker förslaget om en nationell samordningsfunktion för ett mer effektivt genomförande av regeringens arbetsmiljöstrategi.

LO tillstyrker de fyra delmålen med en del mindre kompletteringar och förstärkningar av målbilder inom respektive delmål.

LO avstyrker att integrera in nuvarande delmål gällande arbetslivskriminalitet i föreslagna delmål. LO föreslår i stället ett femte delmål som bygger vidare på dagens delmål om en arbetsmarknad utan brott och fusk och det pågående myndighetsöverskridande arbetet.

LO föreslår ett tillägg om företagshälsovårdens betydelse för att nå delmålen målformuleringar.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Johan Lindholm

Carola Löfstrand
Handläggare