



2021-02-17 15:24 CET

Flera bra initiativ men risk för obalans och otydlighet i regeringens arbetsmiljöstrategi

En utökad nollvision och årliga uppföljningar av åtgärdsplaner är mycket välkomna satsningar i regeringens arbetsmiljöstrategi. Men samtidigt skapar strategin otydlighet kring roller och ansvar mellan skyddsombud och arbetsgivare vilket riskerar att leda till tvister och konflikter istället för bra samverkan.

Den 11 februari presenterade arbetsmarknadsminister Eva Nordmark en

arbetsmiljöstrategi med fokus på ett hållbart, hälsosamt och tryggt arbetsliv samt arbetslivskriminalitet. I strategin lyftes flera bra initiativ, exempelvis kommer nollvisionen utvidgas, från att endast ha varit en målsättning om att ingen ska dö på arbetet, till målsättningen att ingen ska dö till följd av arbetet. Enligt strategin ska åtgärder vidtas i branscher där arbetsrelaterade dödsorsaker visar ökande trender, såsom branscher med hög arbetsbelastning och stor stress.

Det är även bra att regeringen vill prioritera och utveckla samverkan med arbetsmarknadens parter och bilda ett arbetsmiljöforum där både arbetsmarknadens parter och myndigheterna inom arbetsmiljö deltar. Vi på Sobona hoppas kunna medverka och bidra i detta forum och därigenom representera de kommunala företagen. Vi ser också positivt på att de åtgärdsplaner för uppfyllelse av Arbetsmiljöstrategin som Arbetsmiljöverket och MYNAK tar fram kommer att diskuteras vid dessa forum.

Men eftersom arbetsmiljöfrågorna är så pass viktiga för både företagens attraktivitet och ett långsiktigt hållbart arbetsliv är det viktigt med väl avvägda och balanserade förslag. Därför ställer vi oss kritiska till att arbetsgivarens roll tycks försvagas i vissa delar samtidigt som det tycks finnas orimliga förväntningar på arbetsgivaren i andra delar.

Ett tydligt exempel är att arbetsmiljöstrategin riskerar att underminera arbetsgivarens ansvar genom att lyfta att det är skyddsombuden som har en central roll i att skapa förutsättningarna för en bra arbetsmiljö och i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Det är viktigt att det fortsatt åligger arbetsgivaren att skapa en god arbetsmiljö och styra över det förebyggande arbetet, eftersom det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet.

Vidare står det att en god arbetsmiljö ska betyda att det är hälsofrämjande att arbeta, men vi ser att det finns en risk att det blir otydligt för arbetsgivaren vad detta innebär i praktiken för. Om det innebär att arbetsgivaren ska ta ansvar för arbetstagarnas hälsa utöver arbetsmiljöansvaret kan det leda till en orimlig ansvarsförskjutning. Eftersom ingen kan tvingas till hälsofrämjande insatser ligger det alltid på individnivå. Men om höjd arbetsmiljökompetens överlag kombineras med krav på det enskilda ansvaret hos varje individ kan detta få mycket bra effekter på ett hållbart och sunt arbetsliv! Hur detta utfall blir beror på vilka åtgärder som myndigheterna inom arbetsmiljöområdet beslutar om för att uppfylla regeringens arbetsmiljöstrategi.

Sammanfattningsvis finns det flera viktiga delar i regeringens arbetsmiljöstrategi men vi ser det som viktigt att peka på den obalans och otydlighet som finns mellan parterna i detta mycket viktiga arbete.

Vill du läsa arbetsmiljöstrategin i sin helhet finns den [här](#).

*Ann-Charlotte Rand*Arbetsmiljöstrateg

*Per Nordenstam*vd

Sobona är de kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Vi tecknar kollektivavtal, stödjer medlemmarna i arbetsgivarfrågor och opinionsbildar för att stärka de kommunala företagen. Vi bidrar till att medlemmarna blir mer attraktiva arbetsgivare och får de bästa förutsättningarna för att skapa affärsmässig samhällsnytta. Med arbetsgivarfrågorna på plats kan våra medlemmar fokusera på sitt uppdrag: Att agera långsiktigt och se till att kommunernas och regionernas resurser används effektivt. Vår vision är ett hållbart samhälle präglat av utveckling och tillit.

Kontaktpersoner



Ann-Charlotte Rand

Arbetsmiljöstrateg

ann-charlotte.rand@sobona.se

08-452 72 93