



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Datum:  
2017-08-15

Kontaktpersoner:  
Emilia Liljefrost  
Emilia.Liljefrost@esf.se  
Telefon: 0722339051

Elisabeth Ramel  
Elisabeth.Ramel@esf.se  
Telefon: 0705793327

## **Svenska ESF-rådets remissvar gällande SOU: 2017 28: Ett nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö**

---

Svenska ESF-rådet är en förvaltande myndighet med uppdrag att förvalta Europeiska socialfonden. Syftet med Socialfonden är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad i Sverige och som samtidigt ligger i linje med EU:s mål för unionen som helhet. Under perioden 2014–2020 kommer cirka 6,5 miljarder kronor att fördelas ur fonden till projekt som på olika sätt bidrar till tillväxt och sysselsättning.

- **Vidga perspektivet gällande målgrupperna för Arbetsmiljöcentrum**

Utredningen beskriver ett samhälleligt sammanhang för behoven av ett arbetsmiljöcentrum, och lägger en särskild tyngdpunkt på konsekvenserna av en åldrande befolkning, fortsatt relativt höga sjukskrivningstal samt att kvinnor och män som arbetar i kvinnodominerade sektorer i högre grad drabbas av arbetsrelaterad sjukdom. ESF-rådet anser att det är viktigt att **skapa hållbart arbetsliv för alla**.

Om Arbetsmiljöcentrum ska kunna bli den funktion som innebär en förstärkt resurs för att möta samhälleliga arbetsmarknadsutmaningar så behöver perspektiv så som tillgänglighet i bred bemärkelse och icke-diskriminering ur ett främjande perspektiv byggas in i verksamhetens direktiv. Dessutom behöver perspektivet vidgas till att inte enbart fånga forskning om arbetsmiljöns betydelse i kvinnodominerade sektorer och yrken. Utöver ett **genusperspektiv** behöver uppdraget till funktionen vara formulerat på ett sätt att det säkerställer att arbetsmiljöns betydelse för ett inkluderande arbetsliv blir tydligt.

- **Låt icke-diskriminering och tillgänglighet genomsyra verksamheten**

ESF-rådet anser att det är nödvändigt att utveckla indikatorer som kan kopplas till arbetsutfall som relaterar till **strukturella faktorer** som exempelvis arbetsgivares förmåga att attrahera och behålla arbetstagare som ingår i de kategorier som beskrivs som sårbara i arbetsmarknadssammanhang.

I betänkandet uttrycks behovet av att utvidga analysen av hälsoriskerna i exempelvis Arbetsmiljöundersökningen till arbetsutfall som exempelvis engagemang, prestation och produktivitet likväl som karriär och inkomst. Arbetsmiljöcentrum skulle kunna synliggöra kunskap om arbetsmiljöns betydelse för arbetsgivares **anställningsförmåga** där attraktiv arbetsplats innebär dokumenterad bra och hållbar arbetsmiljö för de anställda. Detta som en kontrast till arbetsutfall som tar sin utgångspunkt ifrån individen och dennes anställningsbarhet, och till skillnad från vad som framhålls i utredningen dvs betydelsen av faktorer så som familjebildning och familjesituation.

Därför behöver inte bara **kvinnor och äldre** i arbetslivet som särskilda centrala grupper lyftas fram utan även personer med **funktionsnedsättning**, med **utomeuropeisk bakgrund** samt med **låg utbildningsgrad**. Det behövs även ett uppdrag att synliggöra arbetsmiljöns betydelse för tillgänglighet och icke-diskriminering. Vi konstaterar utifrån erfarenhet från det egna arbetet att detta inte är något som låter sig göras per automatik. För att nå resultat behövs ett tydligt uppdrag, mål och ägarskap.

- **Säkerställ kompetens med förutsättning att utveckla arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna**

Beträffande verksamhetsområdet som i betänkandet benämns som nyttogörandet och som omfattas av sammanställning och spridning anser vi att det finns möjlighet att vidareutveckla resonemangen ytterligare. Detta innebär även konsekvenser för Arbetsmiljöcentrums kompetensbehov. De val som görs får betydelse för bemanning och kompetensbehov för centrumet. Tillgång till **rätt kompetens** är avgörande för Arbetsmiljöcentrums förmåga att leva upp till kommittédirektivet om utveckling av det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och behöver motsvaras av kompetens kring **förändringsarbete, organisation och ledarskap**.

- **Tydliggör hur Arbetsmiljöcentrum ska bidra till utveckling av arbetsmiljöarbetet**

Utredningen beskriver arbetsmiljöpolitiken som syftande till att minska antalet personer som skadar sig, blir sjuka eller som dör på grund av arbetsförhållanden, samt att motverka att människor utestängs från arbetet. I utredningen formuleras att en fungerande arbetsmiljö ska bidra till att hänsyn tas till **människors olika förutsättningar** och till utvecklingen av både individer och verksamhet. Därför är det viktigt att analysera, sammanställa och sprida befintlig kunskap om **hur** arbetsmiljö behöver utformas för att det i praktiken ska bli ett inkluderande arbetsliv som tar hänsyn till individen och där ingen utestängs eller uttränges. I kommittédirektivet framgår att utredningen skulle svara på hur det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna bedrivs på bästa möjliga sätt (sidan 3). Vi anser att den frågan kvarstår att utredas och besvaras.

Förslaget om ett arbetsmiljöcentrum framstår som en förbättrad förutsättning för arbetsmarknadens parter och arbetsgivare, fackliga representanter samt regionala skyddsombud att höja kvaliteten i arbetsmiljöarbetet. Däremot framstår inte centrumet som en motor för utveckling av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatser.

Det hade varit önskvärt om betänkandet hade innehållit mer utförliga resonemang om hur Arbetsmiljöcentrums verksamhet skulle kunna bedrivs för att främja utveckling av arbetsmiljön i arbetslivet och vilka lärsystem som skulle behövas för att det skulle kunna realiseras för att bidra till förändringsarbete.

- **Samverkan med Svenska ESF-rådet**

Det finns anledning för det kommande centrumet att föra en dialog med Svenska ESF-rådet eftersom vi har som huvudsaklig uppgift att finansiera projekt som förstärker och kompletterar arbetsmarknadspolitiken och där arbetsmiljöpolitik ingår. Idag pågår flera ESF-finansierade projekt där förbättrade arbetsmiljöförutsättningar utgör en del av projektinnehållet.

I utredningen nämns Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd som en aktör med kompletterande uppdrag inom arbetsmiljöområdet. Vi har nyligen ingått i en myndighetssamverkan gällande en temaplattform om Hållbart arbetsliv. Denna plattform spänner över hela vårt verksamhetsområde och där även arbetsmiljöförutsättningar finns med både direkt och indirekt. Det innebär en möjlighet att föra dialog om på vilket sätt och i vilken omfattning vår verksamhet kan bidra till att förstärka Arbetsmiljöcentrums arbete i syfte att uppnå ett hållbart arbetsliv med hjälp av ökad tillgänglig kunskap om arbetsmiljö.

Beslut om yttrandet har fattats av generaldirektören i närvaro av Elisabeth Ramel, nationell samordnare, och efter föredragning av analytikern Emilia Liljefrost.

Lars Lööv

Emilia Liljefrost