



REMISSVAR 68.25

2025-10-14

Avdelningen för politik och profession
Pelle Ahlin Olofsson
Pelle.ahlin.olofsson@akavia.se

tiina.kangasniemi@saco.se

En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73)

Akavia har genom Saco fått tillfälle att lämna synpunkter på utredningen *En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv*, och väljer att yttra sig om några delar av utredningen.

I kontaktintensiva verksamheter, särskilt i offentlig sektor, är personalen ofta utsatt för hot och otillåten påverkan, och anmälningsgraden är låg. För att nå strategins mål behövs därför tydligare mål, mätbara indikatorer, ett partsnära genomförande av moderniserade föreskrifter anpassade till dagens förutsättningar, samt ratificering av ILO-konvention nr 190.

Akavia tillstyrker den föreslagna inriktningen med fyra delmål och välkomnar särskilt nytt fokus på psykisk hälsa, strategiskt arbete för att minska sjukfrånvaron samt ett nytt delmål om ett innovativt arbetsliv med krav på dialog och transparens vid införande av ny teknik (inkl. AI). Akavia ser även positivt på att arbetslivskriminalitet integreras i delmål 3 samt att distansarbete, kognitiv/digital arbetsmiljö och grön omställning lyfts tydligare i delmål 4. Samtidigt efterfrågas skarpare krav på uppföljning och sanktionsmöjligheter, ett starkt integritetsskydd och tydlig partsförankring i genomförandet.

Akavia ser att vissa förslag saknas som med fördel hade kunnat införas för att säkerställa en mer trygg och hållbar arbetsmiljö. Specifikt:

4.1.2 Sveriges internationella åtaganden

ILO konventionen 190 är ännu inte ratificerad av Sverige. En utredning visade 2021 att Sverige uppfyller kraven i dokumentet, biträdande arbetsmarknadsministern svarade i slutet av 2023 på en interpellation i Riksdagen och uppgav där att man väntar på ett slutligt EU-

beslut i frågan. Ett sådant kom den 25 mars 2024 vilket innebär att förutsättningarna för en ratificering nu finns. Regeringen bör därför ange som inriktning att verka för svensk ratificering av ILO-konvention nr 190 under strategiperioden - det förstärker trovärdigheten i delmål 3.

4.3.3 En nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas

För att stärka genomförandet av regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026–2030 föreslås det att en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljö inrättas.

Samordningsfunktionen ska årligen följa upp målbilderna med indikatorer och genomföra en halvtidsavstämning under strategiperioden. Akavia vill se att partsorganen namnges som genomförandeparter för att omsätta mål i praktik. Det ger snabbare spridning, praktisknära stöd och genomslag ute i verksamheten. Den nationella samordningsfunktionen ska ingå formella samverkansformer med Prevent, Partsrådet och Suntarbetsliv för att stödja implementering, vägledning och spridning av goda exempel.

5.7.4 Strategiskt arbete för minskad sjukfrånvaro är en friskfaktor

Delmål 2 betonar friskfaktorer och "strategiskt arbete för minskad sjukfrånvaro", och delmål 4 sätter målbilden att distansarbete används så att det bidrar till hälsa, välbefinnande och produktivitet. Analyser av Akavias medlemsdata år 2023 visar samband mellan självvald flexibilitet – dvs. att i så hög grad som möjligt få bestämma själv var, hur och när man ska jobba - och lägre sjukskrivning, därför behövs stöd för chefer och självledarskap som kan tillgodose arbetstagarnas önskemål om flexibilitet. För att få genomslag behövs vägledning från Arbetsmiljöverket.

5.8 (Delmål 3) med hänvisning till 4.2.3 (Tryggt arbetsliv) och referenserna till AFS 2023:1–2.

Akavia anser att AFS 2023:2 behöver ses över och moderniseras och inte fullt ut fångar dagens risker som digitala hot, otillåten påverkan och ensamarbete. En översyn skulle skapa bättre samtidstäckning. Regeringen bör därför ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över föreskriften så att den svarar mot nya risker som påverkar individens arbetsmiljö och trygghet negativt.

5.8.3 Våld, hot och trakasserier på arbetet är en demokratifråga

Akavia har under många år belyst problematiken med hot, våld och trakasserier mot sina medlemmar och konstaterade år 2023 att var fjärde medlem som jobbar för offentlig sektor hade blivit utsatt för hot, våld eller trakasserier. Delmål 3 lyfter hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan som ett växande systemproblem tvärs arbetsmarknaden och särskilt i offentlig kontaktverksamhet; målbilden är minskad utsatthet och minskad otillåten påverkan. Arbetsgivaren pekas ut som ansvarig med krav på förebyggande åtgärder, rutiner och stöd. SOU:n använder inte uttrycklig nolltolerans som målformulering och anger inte mätetal för polisanmälingsgrad, trots att problembilden och målbilden är skarpa. Akavia efterfrågar skarpare mål och mått, bl.a. analys av varför så få incidenter polisanmäls och hur

anmälningsgraden kan öka. Detta eftersom Akavias återkommande undersökningar om hot, våld och trakasserier bland våra medlemmar visar att enbart 15 procent av incidenter polisanmäls.

5.8.4 Inkluderande arbetsplatser motverkar kränkningar och diskriminering

5.8.3 beskriver våld/hot/trakasserier i arbetslivet brett, inklusive otillåten påverkan och konsekvenser för demokrati och arbetsmiljö; arbetsgivarens ansvar för förebyggande, rutiner och stöd betonas. Akavia vill särskilt synliggöra våld i nära relationer som kan påverka arbetet – arbetsgivare behöver rutiner, utbildning och stödlinjer. Att explicitgöra detta eliminerar gråzoner och påskyndar lokal implementering. Därför bör "våld i nära relationer som arbetsmiljöfråga" skrivas in under **5.8.3** och/eller **5.8.4** (inkludering/kränkningar).

5.9.5 Distansarbete som främjar hälsa, välbefinnande och produktivitet

Akavia vill ha som utgångsprincip att anställda som regel ska ha rätt till en plats på ett kontor/arbetsplats även om arbetet kan bedrivas på andra ställen, vilket stödjer arbetsmiljöansvar, samhörighet, inkludering och planerad koordination.

Akavia

Patrik Nilsson
Chef Politik och Profession

Pelle Ahlin Olofsson
Sakkunnig