

Stockholm 27 oktober 2025

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

Akademikerförbundet SSR har via centralorganisationen Saco getts möjlighet att yttra sig över rubricerat ärende.

Akademikerförbundet SSR:s samlade syn på utredningen

Akademikerförbundet SSR ser mycket positivt på rubricerat betänkande. Utredningen utgör en väl genomarbetad grund för regeringens kommande arbetsmiljöstrategi och visar en tydlig förståelse för den bredd och komplexitet som dagens arbetsmiljöarbete kräver.

Vi uppskattar särskilt att utredningen präglas av lyhördhet och dialog. Genom möten med arbetsmarknadens parter i olika konstellationer och vid flera tillfällen har utredaren aktivt sökt erfarenheter från praktiken och tidigare strategiperioder. Det arbetssättet bidrar till legitimitet.

En bred utredning med helhetsperspektiv

Utredningen presenterar en bred och balanserad analys av arbetsmiljöfrågorna, med flera kompletterande perspektiv. Den knyter samman hälsa, säkerhet, jämställdhet, social hållbarhet och delaktighet – på ett sätt som speglar arbetsmiljöns helhet.

Vi vill särskilt lyfta fram det positiva i att utredaren kopplar samman arbetsmiljöarbetet och diskrimineringslagen och dess krav på aktiva åtgärder. Den tydliga kopplingen mellan ett systematiskt arbetsmiljöarbete och arbetet mot diskriminering, exkludering och trakasserier ligger helt i linje med vår egen syn. Ett hållbart arbetsliv bygger på respekt för alla människors lika värde.

Framtidsblick och inkluderande perspektiv

Vi ser positivt på att utredningen blickar bortom 2030 och tar fasta på långsiktiga förändringar. Referenser till universell utformning av arbetsplatser, kampen mot rasism och införandet av ett intersektionellt perspektiv i betänkandet visar på en förståelse av arbetslivet som det ser ut – och som det behöver se ut.

Utredaren lyfter på ett föredömligt sätt frågor om jämställdhet, arbetet för likvärdiga villkor i arbetslivet, hbtqi-personer, funktionsrättsfrågor, hudfärgsbaserad rasism och ålderismens effekter – både för unga och äldre på arbetsmarknaden. Det stärker strategins relevans och framtidsförankring.

Vi delar uppfattningen att människor inte är stöpta i samma form. Arbetslivet måste rymma olikheter i behov, förutsättningar och bakgrund. De olika arbetsmarknads-sektorerna har olika utmaningar med respektive kompetensförsörjning, varpå det behövs strukturer för att bättre kunna matcha tillgängliga arbeten mot den kompetens som finns att nyttja på arbetsmarknaden. Alla människor behövs – och arbetsmiljöstrategin måste utformas därefter.

AI, digital och kognitiv arbetsmiljö

Akademikerförbundet SSR ser positivt på att utredningen tar upp digitalisering och artificiell intelligens som delar av framtidens arbetsliv. Vi delar bedömningen att teknikutvecklingen redan förändrar arbetsmiljön i grunden och att strategin behöver ta höjd för detta.

Digitalisering och AI skapar nya möjligheter – för effektivitet, innovation och kunskapsutveckling – men innebär samtidigt nya risker. Det gäller inte bara tekniska eller juridiska frågor, utan även den kognitiva och psykosociala arbetsmiljön. För många av våra medlemmar leder digitala verktyg, ständig informationspåfyllnad och krav på tillgänglighet till ökad mental belastning och svårigheter att avgränsa arbetet.

Utredningen nämner dessa utmaningar, men vi menar att området behöver fördjupas och konkretiseras i den kommande strategin. En framtida arbetsmiljöstrategi bör innehålla:

- riktlinjer för hur AI och digitalisering påverkar arbetsmiljö, ledarskap och ansvar,
- krav på förebyggande riskbedömningar vid upphandling och införande av ny teknik,
- uppföljning av kognitiv belastning och informationsstress i det systematiska arbetsmiljöarbetet,

- och stärkta kompetensinsatser för chefer, skyddsombud och arbetstagare om hur digitala verktyg kan användas hållbart.

Arbetslivet behöver en strategisk syn på AI som både möjliggör innovation och skyddar människors hälsa, integritet och autonomi. Det handlar om att skapa förutsättningar för ett arbetsliv där människor och teknik samverkar på ett hållbart sätt.

Akademikerförbundet SSR vill därför att regeringen i samband med arbetsmiljöstrategin öppnar för en fördjupad dialog med arbetsmarknadens parter om AI:s effekter på arbetsmiljön inom olika avtalsområden. [Vi bifogar vår egen fackliga AI-handbok som inspiration och underlag.](#) Den belyser AI som en fråga om möjligheter, risker och ansvar, och hur arbetsmiljöarbetet kan utvecklas för att möta de nya förutsättningarna.

Chefers arbetsmiljö och förutsättningar att leda

Chefer har en avgörande roll i arbetsmiljöarbetet. De leder verksamheten, bär arbetsmiljöansvaret och är samtidigt själva en del av den miljö de ska skapa för andra. För att arbetsmiljöstrategin 2026–2030 ska bli framgångsrik måste chefers arbetsmiljö och förutsättningar att leda lyftas tydligare än i nuvarande utredning.

Staten ska genom strategin tydliggöra behovet av hållbara chefsuppdrag och ställa högre krav på att arbetsgivare ger sina chefer rimliga förutsättningar. Det handlar om tid, stöd och hanterliga uppdrag som möjliggör ett närvarande ledarskap och ett fungerande arbetsmiljöansvar.

Människor är den viktigaste resursen i ett hållbart arbetsliv – inte minst i människonära yrken och personalintensiva verksamheter. För att verksamheterna ska klara sina uppdrag krävs kunniga, trygga och hållbara chefer som får möjlighet att vara just chefer, över tid.

En tydlig markering i arbetsmiljöstrategin om chefers villkor och arbetsmiljö skulle bidra till långsiktig kvalitet, bättre hälsa och ökad stabilitet i hela arbetsmarknaden.

Resurser – förutsättning för en fungerande arbetsmiljöstrategi

En arbetsmiljöstrategi kan inte genomföras utan resurser.

Akademikerförbundet SSR menar att strategin 2026–2030 måste åtföljas av en tydlig resursplan för de myndigheter och funktioner som ska bära ansvaret för genomförandet.

När Myndigheten för arbetsmiljökunskap nu överförs till Arbetsmiljöverket krävs en förstärkning för att verket ska kunna bära hela paraplyet för det

nationella arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverket ska inte bara inspektera – utan även främja, sprida och utveckla kunskap. Det kräver resurser för kunskapsspridning, vägledning och metodutveckling som stärker det förebyggande arbetet.

Det går inte att inspektera sig till en god arbetsmiljö. För att arbetsplatserna ska bli tryggare krävs också investeringar i lärande, samverkan och kunskapsbyggnad. Diskrimineringsombudsmannen behöver också förstärkta resurser för att utveckla rättspraxis och driva arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering framåt. Även den föreslagna samordningsfunktionen måste ges långsiktig finansiering. Sammanfattningsvis måste varje del av strategins struktur – myndigheter, samordning, forskning och partssamverkan – resurssättas klokt för att strategin ska kunna bli mer än en politisk avsiktsförklaring.

Det är viktigt att det finns en nära dialog med avtalstecknande parter inom olika avtalsområden för att gemensamt kunna adressera de utmaningar som finns på arbetsmarknadens olika sektorer.

Hot, våld och otillbörlig påverkan

Akademikerförbundet SSR ser med oro på den utveckling som utredningen beskriver när det gäller hot, våld och otillbörlig påverkan – särskilt inom offentlig sektor. Våra medlemmar vittnar om en allt hårdare arbetsmiljö och ökade risker för fysiska och psykiska påfrestningar.

Det här är ett viktigt område, inte minst mot bakgrund av erfarenheterna av LVU-kampanjen och andra liknande händelser. Vårt demokratiska samhälle hotas i grunden. Anställda – och politiker – i våra politiskt styrda organisationer är de som tar smällen många gånger.

Här krävs krafttag. Den kommande strategin måste tydligt omfatta skyddet för demokratis värden och de offentliga institutionerna. Ett starkt och tryggt arbetsliv inom stat, kommun och region är en förutsättning för ett fungerande samhälle som håller samman. Utan en välfungerande offentlig sektor raseras tilliten och demokratis grundvalar.

Våld i nära relationer som arbetsmiljöfråga – förslag till införande i Arbetsmiljöstrategin 2026–2030

Akademikerförbundet SSR konstaterar att våld i nära relationer saknas helt i betänkandet. Det är en allvarlig brist. Våld i nära relationer påverkar arbetstagare, arbetsplatser och verksamheter – både direkt och indirekt – och bör därför erkännas som en arbetsmiljöfråga.

Arbetslivet har stora möjligheter att bidra till förändring genom att upptäcka, förebygga och stödja utsatta medarbetare. Förbundet anser att frågan måste ges utrymme i den kommande strategin, som en del av arbetet för ett tryggt, säkert och hållbart arbetsliv.

Rättslig bas

Arbetsmiljölagen ställer generella krav på att arbetsgivaren ska förebygga risker som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Enligt AFS 2023:2 ska arbetsgivaren hantera organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker, såsom krav och resurser i arbetet, arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren är fortsatt skyldig att:

- kartlägga och bedöma risker kopplade till organisatoriska och sociala faktorer,
- vidta åtgärder och följa upp dem,
- involvera arbetstagare och skyddsombud i processen.

Det innebär att det redan finns ett juridiskt ramverk för att slå fast att våld i nära relationer bör beaktas som en arbetsmiljörisk.

Varför våld i nära relationer måste prioriteras

Utsatthet för våld i nära relationer leder ofta till depression, ångest, traumatiska stressreaktioner och nedsatt kognitiv förmåga – faktorer som direkt påverkar arbetsförmåga, motivation och hälsa. Arbetsplatsen kan samtidigt vara den enda plats där den utsatta känner trygghet, eller där kollegor och chefer kan upptäcka tecken på våld och erbjuda stöd.

Konsekvenserna påverkar inte bara individen, utan även kollegor och organisationer. Oro, konflikter och produktionsbortfall följer i spåren av våldet. Att utelämna frågan i arbetsmiljöstrategin skapar ett glapp mellan arbetslivets regelverk och människors verklighet.

Att inkludera våld i nära relationer i strategin stärker kopplingen mellan arbetsmiljö, psykisk hälsa, jämställdhet och social hållbarhet – och bidrar till ett mer komplett skydd för arbetstagare.

Våra argument för ett införande i Arbetsmiljöstrategin

- Strategin ska verka för ett tryggt, säkert och hållbart arbetsliv. Att utesluta en så omfattande källa till ohälsa undergräver det målet.
- Internationella normer, såsom ILO:s konvention nr 190 om våld och trakasserier i arbetslivet, ger tydligt stöd för att inkludera våld i nära relationer i arbetslivsperspektivet.

- Genom att erkänna Våld i nära relationer som en arbetsmiljörisk skapas förutsättningar för resurser, stöd och uppföljning hos myndigheter och arbetsgivare.

Förslag till formulering i strategin

”Våld i nära relationer ska erkännas som en möjlig arbetsmiljörisk. Strategin ska stödja utveckling av metoder och riktlinjer för identifiering, förebyggande insatser och stöd på arbetsplatser. Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att samarbeta med kunskapsaktörer och arbetsmarknadens parter för att utarbeta vägledning och utbildningar. Utvärdering och uppföljning av hantering av Våld i nära relationer ska inkluderas i strategins indikatorer.”

Akademikerförbundet SSR uppmanar regeringen att säkerställa att våld i nära relationer inkluderas i den kommande arbetsmiljöstrategin. Frågan är central för ett tryggt, jämställt och hållbart arbetsliv där arbetsmiljöarbetet omfattar hela människan – också det som sker utanför arbetets väggar.

Företagshälsovården – en underutnyttjad resurs

Akademikerförbundet SSR vill särskilt lyfta företagshälsovårdens roll i det nationella arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården utgör en viktig men i dag underutnyttjad resurs för att förebygga ohälsa, stärka arbetsmiljöarbetet och bidra till ett hållbart arbetsliv. Vi ser företagshälsovården som en förutsättning för att våra chefs-medlemmar ska klara av sitt uppdrag.

Trots ökande sjuktal och växande utmaningar med psykisk ohälsa och exkludering från arbetsmarknaden används företagshälsovården inte till sin fulla potential. Tillgången till varierar kraftigt mellan branscher och sektorer, och många arbetsgivare saknar en etablerad och kvalitetssäkrad kontakt.

Förbundet vill att regeringen tar initiativ till att:

- utreda lagförslag för att skärpa styrning, upphandling och kvalitetssäkring av företagshälsovård,
- införa ett namnskydd för begreppet FHV, med tydliga krav på leverans, kompetens och specialistkunskap,
- samt säkerställa nationell tillgång till företagshälsovård av god kvalitet över hela arbetsmarknaden.

Det finns i dag utbildning och forskning, både nationellt och i Norden, som kan ligga till grund för detta arbete – exempelvis den specialistutbildning som finns i Finland och aktuell forskning såsom Anna-Karin Mouazzens avhandling vid Örebro universitet.

En väl fungerande och kvalitetssäkrad företagshälsovård är avgörande för att nå målen i arbetsmiljöstrategin 2026–2030. Det är en investering i hälsa, delaktighet och långsiktigt hållbara arbetsplatser.

Internationellt och europeiskt perspektiv

– lärande, samarbete och ansvar

EU är en central aktör i arbetsmiljöpolitiken, men EU-perspektivet har fått för litet utrymme i utredningen. Svensk arbetsmiljö påverkas starkt av EU-direktiv, forskningssamarbeten och gemensamma nätverk. Den svenska strategin bör därför kopplas till Europeiska kommissionens strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027 och till kommande europeiska initiativ.

Arbetsmiljöstrategin 2026–2030 behöver tydligare knytas till EU:s arbetsmiljöramverk, EU-OSHA:s arbete och andra internationella strukturer som Sverige redan deltar i. När Arbetsmiljöverket nu blir nationell kontaktmyndighet till EU-OSHA krävs både struktur och resurser för ett aktivt och långsiktigt deltagande.

Sverige har mycket att vinna på att stärka samarbetet med Norden och Europa, där forskning och partssamverkan ligger långt fram. Vi ska värna den svenska och nordiska modellen, men också vara öppna för lärande och gemensam utveckling. Ett aktivt internationellt samarbete stärker både strategins kvalitet och vårt inflytande i arbetsmiljöfrågor.

Samordningsfunktionen – ett nödvändigt nav för genomförande och utveckling

Akademikerförbundet SSR välkomnar förslaget om att inrätta en nationell samordningsfunktion för arbetsmiljöarbetet. En sådan funktion kan bli den sammanhållande kraft som säkerställer att regeringens arbetsmiljöstrategi 2026–2030 får verkligt genomslag.

Arbetsmiljöfrågorna är tvärsektoriella och berör hela arbetsmarknaden. Förbundet delar utredningens bedömning att en tydlig och långsiktig samordning krävs för att strategins mål ska nås. En välfungerande funktion kan skapa kontinuitet, ansvarsfördelning och bättre koppling mellan forskning, myndighetsstyrning och partsarbete.

Utredningen föreslår att samordningsfunktionen placeras vid Arbetsmarknadsdepartementet, men Finansdepartementet nämns inte – det är en brist. En strategi som berör hela arbetsmarknaden behöver även ekonomisk förankring. Utan finanspolitiskt deltagande riskerar samordningen att sakna styrka och långsiktighet. Regeringen bör därför säkerställa att Finansdepartementet

involveras för att strategin ska kunna genomföras med tillräcklig tyngd och resurser. Vi menar att det ska vara hela regeringens arbetsmiljöstrategi.

För att vara effektiv måste funktionen få ett tydligt mandat från regeringen – med befogenhet att initiera processer, samla aktörer och följa upp arbetet. Ett svagt uppdrag riskerar att leda till otydligt ansvar och förlorad kraft.

Det är också avgörande att funktionen har reella möjligheter till dialog med arbetsmarknadens parter, forskarsamhället och berörda myndigheter. Strategin kan inte genomföras i isolering. Vi som fackförbund, tillsammans med övriga parter, vill bidra till trygga, inkluderande och säkra arbetsplatser. Samtidigt är strategin regeringens eget verktyg – regeringen bär ansvaret för riktning och resultat.

De personer som utses till samordningsfunktionen måste ha djup sakkunskap, brett kontaktnät och högt förtroende från arbetsmarknadens parter. Relationer, tillit och kunskap är avgörande för framgång. En samordningsfunktion med stark legitimitet och bred förankring kan på riktigt bidra till ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

Akademikerförbundet SSR ser utredningen som ett viktigt och väl genomarbetat underlag för den kommande nationella strategin. Arbetssättet – med dialog och samverkan med arbetsmarknadens parter – är en modell som bör tas vidare i genomförandet.

Förbundet står redo att bidra till arbetet framåt. Ett hållbart arbetsliv kräver gemensamma ansträngningar för en god arbetsmiljö, trygga och säkra arbetsplatser samt ett inkluderande arbetsliv fritt från diskriminering, kriminalitet, hot och otillbörlig påverkan.

Vi vill avsluta med en tydlig uppmaning: Låt strategin bli startpunkten för ett långsiktigt samarbete mellan regering, myndigheter och parter – för ett tryggt, jämlikt och hållbart arbetsliv i hela Sverige.



Heike Erkers
Förbundsordförande



Daniel Hjalmarsson
Utvecklingsstrateg