

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
a.remissvar@regeringskansliet.se
a.arm@regeringskansliet.se (kopia)

Er referens: A2025/00628

Vår referens: 25-9357

Post- och telestyrelsens remissvar avseende betänkandet En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv (SOU 2025:73)

Post- och telestyrelsen (PTS) har enligt 1 § förordningen (2007:951) med instruktion för Post- och telestyrelsen ett samlat ansvar inom postområdet och området för elektronisk kommunikation. PTS lämnar med utgångspunkt från myndighetens ansvarsområden samt myndighetens interna arbete med arbetsmiljö nedanstående synpunkter på betänkandet.

Övergripande synpunkter

PTS är i huvudsak positiv till utredningens förslag till ny arbetsmiljöstrategi. Strategin tar viktiga steg för att främja ett hållbart, inkluderande och hälsofrämjande arbetsliv, och dess övergripande inriktning bedöms som välgrundad och angelägen. Nedan följer dock några delar där PTS vill lämna synpunkter om förslag till förtydliganden och kompletteringar.

Reflektioner kring målformuleringar och ambition

PTS noterar att vissa delmål möjligen skulle kunna förtydligas för att öka strategins precision och uppföljningsbarhet. Många mål är formulerade som "minskar" eller "ökar". Medan detta kan vara välavvägt för att undvika orealistiska krav, riskerar det

att även små förflyttningar kan anses som måluppfyllelse. För att säkerställa en hög ambitionsnivå och tydliggöra strategins effektivitet, bör det möjligen övervägas att formulera målen tydligare för att signalera en högre ambitionsnivå och konkreta förväntningar samt underlätta både uppföljning och utvärdering av strategins genomförande.

Ett bredare perspektiv avseende jämlikhet och inkludering

PTS anser att strategin lägger stor tonvikt vid jämställdhet, vilket är positivt. Samtidigt saknas en lika omfattande behandling av jämlikhet i en bredare bemärkelse, som inkluderar fler dimensioner än kön. För att strategin ska spegla dagens mångfaldiga arbetsliv bör möjligen begreppet jämlikhet och det som därav omfattas integreras mer tydligt och betydande.

Inom området tryggt arbetsliv hade det varit värdefullt att inkludera ett delmål som explicit fokuserar på ökad inkludering. Det nuvarande formulerade delmålet ”Kunskap och kompetens om arbetssätt för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering i arbetslivet ökar vilket leder till minskad utsatthet och arbetsrelaterad ohälsa” hade kunnat stärkas genom att även lyfta fram ökad inkludering som ett positivt resultat. En sådan formulering skulle bättre spegla att arbetsmiljöarbetet inte enbart handlar om att minska negativa aspekter, utan också om att aktivt skapa förutsättningar för alla att trivas och utvecklas i arbetslivet.

Avseende digital inkludering

PTS är positiva till utredningens ambition att skapa en helhetsorienterad arbetsmiljöstrategi för 2026–2030. Ett sådant fokus har länge behövts. De digitala miljöerna för nöjen, medier och konsumtion blir i allt högre grad kravställda. Samtidigt har arbetsmiljölagens omfattning på den digitala arbetsmiljön inte varit prioriterad. Det konstateras att digitala system ska anpassas till människan och att arbetsgivare behöver utveckla kunskap om hur den kognitiva arbetsmiljön påverkar hälsa och arbetsförmåga. Det är viktiga steg för att stärka arbetsmiljön och främja inkludering. Det ligger också i linje med Sveriges digitaliseringsstrategi 2025–2030, att öka den digitala inkluderingen genom att stärka allmänhetens grundläggande digitala kompetens samt att digitala tjänster ska vara mer tillgängliga, användarvänliga och trygga för alla samhällsgrupper.

I arbete med digitala miljöer är det viktigt att arbeta med frågor om tillgänglighet och användbarhet tidigt både i förbättring och utveckling. Det gäller planer och förberedelser, under processer för att kunna korrigera och efter processer för att kvalitetssäkra. Först då kan en organisation säga sig ha åtagit sig att alltid söka efter det bredaste omfånget av användare för sin digitala arbetsmiljö.

Det är viktigt att utgångspunkten inte är bara de som redan har arbete. För personer med funktionsnedsättning kan en otillgänglig digital arbetsmiljö innebära så konkreta hinder att de helt exkluderas från arbetsmarknaden. Förutom en tillgänglig digital miljö, behöver gruppen tillgång till tekniska hjälpmedel, relevant stöd och digital kompetens. Även andra grupper påverkas negativt av bristande tillgänglighet och användbarhet i de digitala systemen. En tillgänglig och användbar digital arbetsmiljö minskar stress och ökar effektiviteten hos alla.

Förslagen har potential att bidra till ett mer jämlikt och inkluderande arbetsliv. Det är väsentligt att arbetsgivare har tillgång till stöd och kompetensutveckling för att skapa ett arbetsliv som är tillgängligt för alla. För att målen i strategin ska bli en faktisk möjlighet för fler, krävs klara riktlinjer för hur arbetsgivare ska integrera digital tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är särskilt angeläget att strategin förtydligar att digitala verktyg och system i arbetslivet ska uppfylla etablerade tillgänglighetsstandarder (till exempel EN 301 549 och EN 171 61) och att tillgänglighet för alla genom universell utformning ska vara en bärande princip. Vidare krävs att ställda tillgänglighetskrav systematisk följs upp, annars riskerar intentionerna att inte omsättas i praktiken.