



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Tomas Olvmyr

Arbetsmiljöförhållanden vid IT-
relaterade företag
– Teoretisk bakgrund samt en praktisk
studie

Examensarbete
20 poäng

Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt

HT-2001

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Syfte	5
1.2 Frågeställning och avgränsning	6
1.3 Metod och material	7
1.4 Forskningsläge	7
1.5 Disposition	8
2 IT-FÖRETAGEN	9
2.1 Facklig organisering	9
2.2 Arbetsmiljöproblem på IT-företag	10
2.2.1 Ergonomiska problem	10
2.2.2 Problem på grund av bildskärmsarbete	11
2.2.3 Stressrelaterade problem	13
3 LAGSTIFTNING	16
3.1 Arbetsmiljölagen	16
3.1.1 Tillämpningsområde	17
3.1.2 Målsättning	17
3.1.3 Parternas skyldigheter	18
3.1.4 Bemyndiganden	19
3.1.5 Samverkan	20
3.1.6 Tillsyn och påföljder	21
3.1.7 Arbetsmiljöförordningen	22
3.2 Arbetstidslagen	23
3.2.1 Övertid	24
3.2.2 Arbetstidens förläggning	25
3.2.3 Tillsyn och påföljder	26
3.2.4 Arbetstidsförordningen	27
3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter	27
3.3.1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning	28
3.3.2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om belastningsergonomi	29
3.3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbete vid bildskärm	30

3.3.4	Arbetsmiljöverkets föreskrifter om anteckning av jourtid, övertid och mertid	32
3.3.5	Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete	32
3.4	EG-rätt på arbetsmiljöområdet	34
3.4.1	Direktivet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet	36
3.4.2	Direktivet om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen	37
3.4.3	Direktivet om minimikrav för hälsa och säkerhet vid arbete vid bildskärm	38
3.4.4	Direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden	39
3.4.5	EG-domstolens praxis	40
3.4.6	Den europeiska arbetsmiljöbyrån	42
3.4.7	Övriga regler	42
4	UNDERSÖKNING	44
4.1	Den första arbetsplatsen	44
4.1.1	Allmän information	44
4.1.2	Facklig anslutning	45
4.1.3	Arbetsmiljön	45
4.1.3.1	Ergonomiska problem	46
4.1.3.2	Problem på grund av bildskärmsarbete	46
4.1.3.3	Stressrelaterade problem	47
4.2	Den andra arbetsplatsen	47
4.2.1	Allmän information	47
4.2.2	Facklig anslutning	48
4.2.3	Arbetsmiljön	48
4.2.3.1	Ergonomiska problem	49
4.2.3.2	Problem på grund av bildskärmsarbete	49
4.2.3.3	Stressrelaterade problem	49
5	ANALYS	51
5.1	Slutsatser	55
BILAGOR		57
	Bilaga A: Frågor till arbetstagarrepresentanter och arbetsgivarrepresentanter vid IT-företag	57
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING		59
	Författningar	59
	Författningar	59
	Internet	61
	Övriga källor	61
	Böcker	61
	Artiklar	62
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING		63
	Arbetsdomstolen	63
	EG-domstolen	63

Sammanfattning

Uppsatsen behandlar arbetsmiljöfrågor och problematiken kring dessa, specifikt på IT-relaterade arbetsplatser. Jag vill undersöka det regelverk som omger dessa, eventuella problem som kan vara särskilt relevanta här samt hur dessa problem hanteras i Sverige.

I uppsatsens första del kommer en genomgång av den specifika problematiken kring IT-orienterade företag. Avhandlingen är inriktad på tre specifika problemställningar som definieras i denna del. De tre problemområdena är: allmänna ergonomiska problem, problem som är relaterade till långvarigt arbete framför bildskärmar samt stressrelaterade problem.

Därefter går jag igenom den allmänna arbetsrättsliga regleringen på arbetsmiljöområdet med fokusering på arbetsmiljölagen och arbetstidslagen och dess förordningar. Efter detta följer de regler som finns inom de specifika problemområdena jag undersöker, regler som bland annat finns i Arbetsmiljöverkets författningar. I denna del av arbetet går jag även igenom den EG-rättsliga lagstiftning som finns i fördraget, ramdirektivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, olika relevanta arbetsplatsdirektiv samt EG-rättslig praxis. Jag går även över till andra regler och program av betydelse som finns i gemenskapen igenom.

Jag har valt att komplettera den teoretiska genomgången med en praktisk undersökning av två arbetsplatser på IT-företag. Först kommer en allmän presentation av varje företag. Därefter följer undersökningen, som är inriktad på de tre områdena nämnda ovan och baseras på ett frågeformulär. Dessa frågor har ställts till representanter för såväl arbetstagare som arbetsgivare på arbetsplatserna. Som ett resultat av undersökningen kommer därefter en kort genomgång av arbetsplatsen på varje företag, med specifika problem och företräden.

Efter den praktiska undersökningen avslutas uppsatsen med en analys av den aktuella lagstiftningen och resultaten av min empiriska undersökning. Jag jämför de bägge arbetsplatsernas arbetsmiljö med varandra och dessutom med det arbetsrättsliga regelverket och analyserar de eventuella brister

jag funnit. Därefter diskuterar jag huruvida lagstiftningen och situationen på arbetsplatserna jag undersökt överensstämmer med den hypotes rörande IT-företagens arbetsmiljöproblematik som jag hade innan uppsatsen skrevs. I denna del tillför jag slutligen min egen bedömning av situationen.

Förord

Jag vill tacka mina föräldrar och vänner för stöd och korrekturläsning. Jag vill tacka de intervjuade arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna på de arbetsplatser som undersökts. Slutligen vill jag även tacka min handledare Ann Numhauser-Henning för stöd och god handledning.

Med denna uppsats avslutar jag nu fyra och ett halvt års juridikstudier. Förhoppningsvis kommer de närmaste åren att vara lika givande som de fyra senaste har varit.

Lund, december 2001

Tomas Olvmyr

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling (tidigare arbetarskyddsstyrelsens författningssamling)
AMF	Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
AMV	Arbetsmiljöverket (tidigare arbetarskyddsstyrelsen)
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
ATF	Arbetsförförordningen (1982:901)
ECR	European Court Reports
EG-fördraget	Romfördraget (i dess lydelse enligt Amsterdamfördraget)
EEG-fördraget	Romfördraget (i tidigare lydelse)
ILO	International labour organisation
IT	Informationsteknologi
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

När Internet nådde den breda massan i början på 1990-talet innebar detta även att Internet kom att bli alltmer kommersialiserat. Från att ha varit ett instrument för forskare och entusiaster som skickade email och texter kom nätet efterhand att bli mer grafiskt och lättillgängligt för allmänheten. Med den nya populariteten kom även entreprenörerna. I snabb takt utvecklades Internet till att bli den tumlande globala mötesplats den är idag, ett forum för nya företag som entusiastiskt erbjöd alltifrån matvaror till pornografi.

Tio år senare har optimismen svalnat. Internet är fortfarande en växande marknad och kommer alltid att förbli en viktig del i samhället. Företagarna har emellertid tvingats inse att det krävs mer än bevingade ord för att få sina företag att gå med vinst. Många företag har tvingats i konkurs eller till massupsägningar av hundratals anställda.

IT-branschen är en ny bransch. Moderna datorer har endast existerat sedan 1960-talet. Skillnaderna gentemot den traditionella industrin är stora. De anställda består till stora delar av ungdomar som kombinerar sitt intresse av datorer med sitt arbete. Detta medför emellertid vissa nackdelar. De unga vet inte alltid vilka rättigheter de har. Ungdomar ser kanske inte samma fördelar i ett medlemskap i fackföreningar som deras föräldrar gjorde. Unga chefer vet inte alltid vilka regler som finns och hur de skall följas. Detta medför en risk för att existerande arbetsrättsliga regler inte alltid tillämpas i de nya företagen.

1.1 Syfte

Jag vill med denna uppsats undersöka arbetsmiljöförhållandena hos anställda i IT-sektorn i Sverige. Hur ser det existerande regelverket ut? Följs de arbetsrättsliga lagar och förordningar som finns? I vilken grad är de anställda medvetna om lagstiftningen?

IT-branschen är en ny bransch med många nystartade företag. Detta kan i vissa fall medföra en brist på kunskaper vad det gäller arbetsrättsliga regler

hos såväl företagsledare som anställda. Viljan och ambitionen att snabbt utvecklas, kombinerat med en bristande kunskap om riskerna riskerar att leda till problem i arbetsmiljön med stress och utbrändhet som följd.

Jag tänker därför undersöka hur de arbetsrättsliga reglerna följs när det gäller utformningen av arbetsmiljön för de anställda inom tre olika problemområden. Jag har därför valt att inrikta uppsatsen på regler och frågor som kretsar omkring dessa, främst arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och närliggande lagstiftning samt EG-rättslig lagstiftning.

1.2 Frågeställning och avgränsning

I denna uppsats vill jag besvara följande frågor: Hur ser det arbetsmiljörättsliga regelverket ut som reglerar arbetsplatserna inom IT-branschen? Hur förhåller sig det svenska regelverket till det EG-rättsliga? Hur är den fackliga medvetenheten på dessa företag? I vilken grad är de anställda fackligt anslutna och inom vilka förbund? Jag vill dessutom undersöka arbetsmiljön på ett par av de nya IT-företagen i Sverige. Följs de arbetsrättsliga reglerna och bestämmelserna om hur en god arbetsmiljö bör vara utformad i de aktuella företagen?

Min hypotes är att det på IT-företag finns allvarliga arbetsmiljömässiga problem på tre områden. Dessa tre problemområden skulle vara: Allmänna ergonomiska problem på grund av enformiga och felaktiga sittställningar, problem med stress och utbrändhet på grund av högt arbetstempo och övertid samt problem på grund av långvarigt arbete framför bildskärmar.

Uppsatsen är avgränsad på så sätt att jag i princip bara behandlar det nu existerande rättssystemet. I den mån tidigare eller framtida regleringar på de aktuella områdena behandlas, skall dessa endast ses som jämförande parenteser. Även i den mån medicinska problem behandlas så görs detta endast på en översiktlig och lekmannamässig nivå. När det gäller de fallstudier jag gör i mina två empiriska undersökningar så skall dessa inte ses som några kvantifierbara statistiska exempel. Betydelsen av dessa är snarast avgränsade till

att utgöra ett diskussionsunderlag för hur det faktiskt kan se ut på svenska IT-arbetsplatser, inte hur det nödvändigtvis alltid är.

I arbetet hänvisar jag till Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, detta oavsett om källan tillkom innan myndigheten bytte namn från Arbetarskyddsstyrelsen till Arbetsmiljöverket.

1.3 Metod och material

I min uppsats har jag till en början använt en deskriptiv redogörande metod för att redogöra för arbetsmiljörätten på svensk och EG-rättslig nivå. I denna del har jag främst använt mig av lagar, förordningar och direktiv, men även av praxis, myndighetsrekommendationer och en viss del doktrin.

För att fullfölja mina intentioner med denna avhandling har jag dessutom undersökt förhållandena på arbetsplatser i två svenska IT-företag. I denna undersökning har jag använt mig av en mer praktisk metod med hjälp av intervjuer och frågeformulär. Undersökningen har genomförts genom intervjuer med anställda, fackföreningsrepresentanter och företagsledare samt genomsyn av arbetsplatserna. Jag har även inhämtat allmän information om företagen.

1.4 Forskningsläge

IT-branschen är en ny bransch. Detta medför att forskningen inom området inte kan spåras bakåt någon längre sträcka i tiden. Många problem och konsekvenser av företagens uppkomst och fortlevande har kanske inte ens visat sig ännu. Det är emellertid ett viktigt och aktuellt ämne som det skrivs mycket om, och forskning är trots allt alltid till en viss del ett sökande efter ny information.

Ett exempel på en aktuell undersökning är Arbetsmiljöverkets tillsynsprojekt från 1999. I undersökningen inspekterades ett stort antal arbetsplatser av

kontorstyp med inriktning på synergonomi, belastningsergonomi samt psykisk belastning.¹

1.5 Disposition

Uppsatsen är i princip uppdelad i tre delar. I den första delen av uppsatsen definierar jag begreppet IT och redogör för vad ett IT-företag är. Jag diskuterar även arbetstagarorganisationernas ställning inom IT-branschen. Till sist går jag även igenom de tre specifika problem som min hypotes förutsätter finns inom företagen och undersöker naturen på de arbetsmiljöfrågor och problem som eventuellt kan ha en koppling eller särskild relevans för företag i IT-branschen.

I den andra delen går jag därefter igenom den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen. Jag redogör i tur och ordning för arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, relevanta förordningar, domstolspraxis på området, arbetsmiljöverkets föreskrifter samt det EG-rättsliga systemet och dess regleringar inom det arbetsmiljörättsliga området.

I den tredje delen presenterar jag resultaten av den gjorda undersökningen i en genomgång av företagen. Varje företag presenteras översiktligt och därefter går jag igenom resultaten av vad som framkommit i undersökningen inom varje problemområde.

Slutligen gör jag i min analys en omfattande jämförelse mellan de olika företagen på de olika problemområdena och dess överensstämmelse med dagens lagstiftning. Jag analyserar den framkomna informationen samt presenterar mina slutsatser.

¹ Rapport 2000:14 *Kontorsarbetsmiljöer*, Ett tillsynsprojekt under 1999 inom Arbetarskyddsstyrelsen (finns på: www.av.se).

2 IT-företagen

IT-företag är en populär term idag. Många företag vill gärna kalla sig för IT-företag. Detta då de tror att det kan stärka deras image och dessutom börskursen. Hur definierar man emellertid ett IT-företag? Vad står IT-för?

IT står för informationsteknologi, detta i sin tur kan innefatta alla medel eller tekniker som används för att förmedla information. Det kan vara allt från telefoner, fax, television och radio till datorer och Internet. När ordet används i vardagligt tal torde det emellertid vara Internet eller andra dator-kontrollerade medel som menas. Att ett företag väljer att kalla sig IT-företag kan emellertid betyda allt från ett renodlat datorföretag som producerar datormjukvara till det traditionella skivbolaget som numera bedriver försäljning på Internet. Av de företag jag har valt att arbeta med här förutsätts att de arbetar med datorer som huvudsakligt arbetsverktyg, samt att de har någon verksamhet på Internet.

Internet i sin tur är en sammanslagning av olika nätverk av datorer som kommunicerar genom ett gemensamt språk. Internet är ett utmärkt sätt att få och utbyta information, en majoritet av jordens datorer är inkopplade på Internet i en eller annan form.

2.1 Facklig organisering

Som jag tidigare nämnt är IT-branschen en ny bransch. Detta medför bland annat att traditionen av fackligt arbete inte kan sägas ha ärvts ner under någon längre tid om man till exempel jämför med den traditionella verkstadsindustrin. Att denna brist på facklig tradition kan visa sig innebära problem för de anställda inom IT-sektorn har nu börjat visa sig. Allteftersom den initiala haussen kring IT lagt sig och ersatts av en mer realistisk syn på vad et IT-inriktat företag kan förväntas prestera märks detta allt tydligare.

Att detta problem kan ha återverkningar även inom det arbetsmiljörättsliga området faller sig enbart naturligt. Brist på kunskap och om arbetsrättsliga regler och brist på erfarenhet av fackligt arbete kan lätt leda till en osäkerhet

och villkorlös underkastelse inför arbetsgivarens krav. Krav som i sin tur kan grunda sig i samma okunnighet om regelsystemet som de anställda har, eller av ren ignorans.

2.2 Arbetsmiljöproblem på IT-företag

1900 talet har sett den snabbaste utvecklingen inom tekniken någonsin. De senaste fyrtio åren har sett datorns uppkomst och ökande betydelse. Antalet arbetsplatser med datateknik ökade med 40 % varje år i början av 1980 – talet med en stabilisering i mitten av 1990 talet. Sedan 30 år tillbaka har teknikens betydelse för arbetsmiljön varit föremål för stor uppmärksamhet.²

Hur skiljer sig IT-företagens arbetsmiljömässiga problem och konflikter från det traditionella företags problem? Finns det områden där IT-företagen har en bättre arbetsmiljö, finns det områden där det finns särskilda problem på det arbetsmiljömässiga området?

De tre problem som jag har tagit med i min undersökning är anpassade efter vad som kan förväntas ha en viss relevans i arbetsmiljön på ett kontorsbaserat IT-företag. Problemområdena är ergonomisk belastning som kan resultera i förslitningsskador och liknande, långvarigt arbete framför bildskärm vilket kan medföra synbesvär, samt stressrelaterade problem på grund av stor arbetsbörda, vilket kan resultera i utbrändhet och psykisk ohälsa.

2.2.1 Ergonomiska problem

Ett vanligt arbetsmiljöproblem när det gäller företag med mycket kontorspersonal är ergonomiska skador. Långvarigt arbete i enformiga arbetsställningar framför datorer leder lätt till att kroppen belastas på ett onaturligt sätt. Monotona och repetitiva arbeten framför en bildskärm utsätter musklerna för en lätt men långvarig belastning som kräver längre vilotid än ett kortvarigt tungt arbete. Samtidigt får den övriga kroppen inte tillräckligt med rö

relse eller den fysiska ansträngning den faktiskt behöver. Symptomen på att en muskel överbelastats på grund av alltför ensidigt arbete kommer ofta smygande i form av en tilltagande muskeltrötthet som övergår i stelhet och smärta.³

Vanliga besvär av denna anledning inkluderar belastningsbesvär i nacke, axlar, armar och händer. Enligt Arbetsmiljöverkets rekommendationer det viktigt att arbetstagaren kan arbeta med underarmarna vilande avspänt på arbetsbordet.⁴ Ett vanligt besvär är om man ignorerar de ergonomiska råden är överbelastning av högerarmen (musarmen) med skador som följd. Under tidsperioden 1997-1998 ökade belastningsskador orsakade av arbete med datormus med nästan 60 %.⁵ Obekväma stolar eller felplacerade datorer är andra omständigheter som kan leda till liknande ergonomiska problem eller skador.

Detta visar att utformningen av arbetsplatsen får en avgörande betydelse. Här har faktorer som datorbordets storlek och höjd, bildskärmens placering, sittställningen samt datormusens förhållande till den arbetande stor betydelse. Att arbetsplatsen kan anpassas efter olika personers kroppsmått och arbetsställning är även det en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö.

Med rätt arbetsutrustning, rätt placerad, där man har tagit hänsyn till ergonomiska förhållanden kan emellertid merparten av skador av denna typ förhindras.

2.2.2 Problem på grund av bildskärmsarbete

Det andra området för min undersökning är inriktat på bildskärmar. Allt eftersom allt fler av landets arbetstagare arbetar vid bildskärmar mer eller mindre dagligen så har även fokus hamnat på de problem som kan orsakas

² Lennerhög, Lennart (Red) *Människan i arbetslivet*, 1991 (Publica förlag, Stockholm) s. 206.

³ *Datorn & arbetsmiljön*, SAN och AB Previa -rikshälsan 1993, s. 45.

⁴ AFS 1998:5 s. 13.

⁵ Rapport 2000:14 *Kontorsarbetsmiljöer*, Ett tillsynsprojekt under 1999 inom Arbetarskyddsstyrelsen (finns på: www.av.se) s. 7.

av detta.⁶ Många som arbetar framför en bildskärm gör dessutom detta allt för mycket och för länge. Det ökande användandet av datorer måste leda till högre krav på de synergonomiska förhållandena eftersom arbete framför bildskärm i hög grad är ett arbete med visuella krav.

Vanliga problem vid arbete framför bildskärm kan vara besvärande och synförsvårande reflexer och bländning från belysning och fönster. Orsaken till detta går ofta att finna i en dålig samordning mellan bildskärmens placering, den artificiella belysningen och fönstrens placering.⁷ Då datorns bildskärm i sig inte avger särskilt stark belysning kan andra starkare ljuskällor därför medföra problem med bländning av ögonen. Andra orsaker till liknande problem kan finnas i för liten storlek på datorns skärm eller otydlig grafik i datorprogram.⁸

För att möta dessa krav på synergonomin så finns det ett antal åtgärder som kan vidtas för att förbättra de synergonomiska förhållandena. Exempel på sådana förhållanden man bör tänka på är:

- Att bildskärmen och manuset bör vara ungefär lika ljusa, medan omgivningen bör vara något mörkare.
- Att skärmar med mörka tecken mot ljus bakgrund (positiv polaritet) är bäst i dagsljus eller motsvarande belysning.
- Att det bör finnas möjlighet att växla mellan positiv och negativ polaritet på skärmen om den skall kunna användas både i dagsljus och i mörker.
- Att bilden inte får flimra eller vara instabil.
- Att det är storleken på bildskärmens tecken och figurer som avgör vilket synavstånd som är lämpligt.⁹
- Att läsning av text underlättas vid 20-30 graders blickriktning nedåt.
- Att man enkelt skall kunna ställa in och förändra synavstånd och blickriktning.

⁶ Av Sveriges 4 miljoner sysselsatta använder idag ca 2,5 miljoner en dator i sitt arbete. Se: Rapport 2000:14 *Kontorsarbetsmiljöer*, Ett tillsynsprojekt under 1999 inom Arbetarskyddsstyrelsen (finns på: www.av.se).

⁷ Rapport 2000:14, s. 6.

⁸ www.niwl.se/datorarbete/, Tema datorarbete, Arbetslivsinstitutet., se under synbesvär.

⁹ T ex är lämpligt synavstånd 60 cm vid en teckenhöjd på 3,5-3,8 mm.

- Att belysningen ska samverka med dagsljuset från fönster så att ljusförhållandena inte förändras påtagligt med det växlande dagsljuset.
- Att skärmen bör kunna vridas eller flyttas vid reflexer från fönstren, alternativt kunna avskärmade med persienner, gardiner eller liknande.
- Att bländning, antingen direkt från en ljuskälla, eller indirekt genom reflexioner inte får förekomma.¹⁰

Skulle dessa krav inte mötas kan bildskärmsarbetet medföra allvarliga arbetsmiljöproblem, särskilt om arbetstagaren dessutom inte får tillräckligt fysisk eller psykisk stimulans i arbetet.

Det är känt att långvarigt arbete framför bildskärmar kan medföra synproblem av olika slag. Dessa ögonbesvär kan yttra sig i så kallad astonepi (ögontrötthet) som beskrivs som ofta beskrivs som sveda, klåda, rödögdhet, tårögdhet och gruskänsla i ögonen. Dessa problem är i regel övergående, men kan bli allvarliga när arbetstagaren tvingas återgå till bildskärmsarbetet dagligen. Även andra former av besvär som t ex ögonirritation och ljuskänslighet i ögonen, huvudvärk, hudbesvär och elallergi kan uppkomma.¹¹

Det har emellertid inte kunnat visas att arbete framför bildskärm kan bidra till några traditionella ögonsjukdomar.

2.2.3 Stressrelaterade problem

Stressrelaterade problem är knappast en nyhet inom arbetslivet. Ändå anser jag att detta är ett problem som har särskild relevans för företag inom IT-branschen. Stress kan bero på flera olika faktorer. Fyra generella faktorer har dock ansetts utlösa stress inom arbetslivet. Dessa fyra punkter är följande:

- *Kvantitativ överbelastning* innebär en alltför stor arbetsmängd i förhållande till tillgänglig tid.
- *Kvalitativ underbelastning* innebär ett snävt eller utarmat arbetsinnehåll med bristande variation och/eller social isolering.
- *Bristande inflytande och kontroll* över den egna arbetssituationen. Särskilt påfrestande är att inte kunna påverka det egna arbetstempot

¹⁰ *Datorn & arbetsmiljön*, SAN och AB Previa -rikshälsan 1993, s. 41.

eller det egna arbetssättet. Motsägelsefulla instruktioner eller bristande förutsägbarhet inom arbetet är andra former av bristande kontroll.

- *Bristande stöd* och uppbackning från arbetskamrater och/eller arbetsledning, speciellt i situationer där det ställs höga krav på arbetet.¹²

Om man ser till dessa fyra faktorer så är det kanske främst två av dem som kan ses som specifika för de företag jag vill undersöka. Den faktor som klart tydligast framstår som ett problem är kvantitativ överbelastning, men även bristande kontroll över arbetssituationen kan vara ett problem. De andra två kan nog vara problematiska, men de kan knappast ses som problem specifika för IT-branschen.

Många av de nya företagen inom IT-branschen är tillväxtföretag. Med viljan att växa och expandera kommer även stressen. Under slutet på 1990 talet var det inte ovanligt att nyanställda arbetade 60 timmar i veckan eller mer på exempelvis Framtidsfabriken, ofta på eget initiativ.¹³ Ett annat problem är att många företag är projektnriktade, man arbetar med en ny modell, ett nytt system eller program. Detta innebär deadlines, och deadlines innebär stress och övertidsarbete. Anställda drivs på av chefer, sin egen ambition och av en vilja att avancera inom företaget. Sammantaget så är det uppenbart att det finns en tydlig risk för kvantitativ överbelastning.

När det gäller bristen på kontroll över den egna situationen kan följande sägas. IT-företagen är ofta relativt nystartade företag. Cheferna är ofta unga och i viss mån utbildade när det gäller ekonomi och ledarskap. Det fackliga inflytandet är ofta litet, sett ur ett nordiskt perspektiv. Detta innebär att faktorer som normalt innebär en trygghet för arbetstagaren saknas i många fall. Kombinerat med branschens instabilitet kan detta innebära en känsla av maktlöshet när det gäller den egna situationen. Detta kan definitivt vara en viktig faktor som leder till ökad stress.

¹¹ *Datorn & arbetsmiljön*, SAN och AB Previa -rikshälsan 1993, s. 45.

¹² Lennerhög, Lennart (Red) *Människan i arbetslivet*, 1991 (Publica förlag, Stockholm) s. 130.

¹³ Lag Avtal nr 7, 1999, s. 18.

Till dessa faktorer kan dessutom läggas en ökad allmän stress på grund av att tekniken inte alltid fungerar som den skall och på grund av de ökade kraven på att vara kontaktbar 24 timmar om dygnet.¹⁴ Läger man samman dessa olika faktorer så framträder en tydlig risk för stress bland de anställda på IT-företagen.

De fysiska konsekvenserna av en alltför stor stress i arbetslivet kan vara många. Det kan innebära allt ifrån kronisk trötthet, depression, sömnlöshet, migrän, allergier till missbruk av alkohol eller tobaksprodukter.¹⁵ Dessa symptom kan efter en tid mynna ut i utbrändhet och en påföljande långtids-sjukskrivning.

¹⁴ SOU 1999:69, *Individen och arbetslivet*, s. 20.

¹⁵ ILO, *What is workplace stress?*,
www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/whatis.

3 Lagstiftning

För att få någon klarhet i hur de problem jag har tagit upp regleras i svensk lagstiftning idag kommer jag i detta kapitel gå in på de lagar och föreskrifter som reglerar just dessa problem. Detta inkluderar såväl lagstiftning specifik för Sverige, som EG-lagstiftning gemensam för hela Europeiska unionen.

För att undersöka denna lagstiftning kommer jag först att redogöra för den mer generella arbetsmiljölagstiftningen med arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och anslutande förordningar. Därefter går jag in på de lagar och förordningar som reglerar belastningsergonomi, bildskärmsarbete, arbetstider och psykosociala aspekter mer specifikt. Slutligen beskriver jag den EG-rättsliga lagstiftningen med fördragstext, direktiv, praxis och övriga relevanta regler.

3.1 Arbetsmiljölagen

Begreppet ”arbetsmiljö” är ett vittomspännande begrepp i förändring. Allteftersom den traditionella industrin har ersatts mer och mer av service och kontorsföretag så förändras även människors arbetsmiljö och med dessa förändringar ändras även de arbetsmiljömässiga problem som kan uppstå på en arbetsplats. Arbetsmiljö handlar inte bara om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Arbetsmiljö innebär även arbetsorganisation, stress, sociala relationer på arbetsplatsen, arbetstagarinflytande, jämställdhetsfrågor, rehabilitering och arbetstidens förläggning.¹⁶

När det gäller frågor och problem som rör arbetsmiljön så regleras dessa i huvudsak i arbetsmiljölagen. Dagens arbetsmiljölagen, härefter förkortad AML, trädde i kraft 1978 som svar på ökade krav på en bättre arbetarskyddslagstiftning. Sedan dess har utvecklingen gått fort, AML har emellertid, trots en del ändringar, lyckats behålla sin grundläggande struktur beroende på sin generella, teknikbundna struktur.

¹⁶ Gullberg, Hans mfl.: *Arbetsmiljölagen: I lydelse den 1 januari 1997 kommentarer och författningar*, 10 uppl. 1997 (Norstedts juridik, Stockholm) s. 11.

3.1.1 Tillämpningsområde

Enlig 1:2 § AML gäller arbetsmiljölagen alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Vissa undantag finns emellertid för fartygsarbete¹⁷ och arbete av underårig som utförs i arbetsgivarens hushåll enligt 1:4 § AML. Arbetsmiljölagen är även i stor del tillämplig på den som genomgår utbildning, utför totalförsvarsplikt eller arbetar under vård i anstalt enligt 1:3 § AML.

Det faktum att dessa är de enda kriterier som ställs upp för arbetsmiljölagens tillämpning medför att lagen är tillämplig på allt arbete som utförs i Sverige. Den kan även vara tillämplig på arbete som utförs utomlands om en arbetstagare sänds utomlands för att fullgöra en arbetsuppgift som tilldelats denne i Sverige.¹⁸

3.1.2 Målsättning

Enligt AML 2:1 § skall arbetsmiljön ha till mål att vara:

Tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. [...]

Enligt denna paragraf skall en arbetstagares arbetsmiljö vara tillfredsställande. Två andra faktorer vägs emellertid också in, arbetets natur samt den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Här skall en samlad bedömning göras med utgångspunkt från varje specifik situation. Det faktum att man väger in andra hänsyn innebär ett visst förbehåll i förhållande till målsättningen. Eftersom förhållanden är så olika på olika arbetsplatser som är viktiga för samhället och den tekniska utvecklingen snabbt kan leda till förändrade arbetsförhållanden så måste viss hänsyn tas till dessa behov som kan variera kraftigt till sin natur.¹⁹

I paragrafens fortsättning konstateras att arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation. Dessutom sägs att:

¹⁷ Undantaget gäller emellertid inte örlogsfartyg.

¹⁸ Gullberg 1997, s. 43.

¹⁹ SOU 1976:1, *Arbetsmiljölagen*, s 96.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.
[...]

Med denna utökade målsättning²⁰ kan man ana en ökad fokusering på bland annat tekniken, arbetsinnehållet och arbetstiderna, faktorer som är viktiga för denna uppsats.

I paragraferna 2-10 § § i andra kapitlet förtydligas arbetsmiljölagens målsättning i olika situationer. Bland annat finns i 2:2 § en bestämmelse om att arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö. Enligt 2:3 § skall arbetslokaler vara utformade och inredda sunt ur ett arbetsmiljöperspektiv med hänsyn till arbetstider och övriga förhållanden på arbetsplatsen.

3.1.3 Parternas skyldigheter

För en god arbetsmiljö krävs ett samarbete mellan arbetslivets parter, arbetsgivare och arbetstagare. Enligt 3: 1a § AML skall ”arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö”.

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger emellertid på arbetsgivaren enligt 3:2 § AML.²¹ Denne skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att den enskilde arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Enligt paragrafen innefattar detta särskilt underhåll av lokaler och arbetsutrustning,²² samt beaktande av riskerna med ensamarbete. Enligt 3:2 b § har arbetsgivaren ett ansvar för att det finns företagshälsovård att tillgå i den mån arbetsförhållandena kräver det. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall ha särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbets-

²⁰ Detta stycke fanns inte med i den ursprungliga paragrafen från 1977.

²¹ Detta är även utgångspunkten i propositionen, se SOU 1976:1, *Arbetsmiljön*, s. 37.

²² Maskiner, redskap, skyddsutrustning o dyl.

platsen. Slutligen har arbetsgivaren även ett lednings-, planerings- och kontrollansvar. Han skall också dokumentera arbetsmiljön och arbetet med den, detta enligt 3:3 §.

I 3:4 § stadgas att även arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet genom att delta i genomförandet av åtgärder samt informera arbetsgivare eller skyddsombud om han upptäcker en omedelbar eller allvarlig fara för liv eller hälsa.

I resten av kapitel tre regleras olika parter, främst arbetsgivarens, skyldigheter i olika specifika fall. Exempelvis skall den som installerar en teknisk anordning se till att behövliga skyddsanordningar finns och att övriga behövliga skyddsåtgärder vidtas, enligt 11 §. Ingen av de andra situationerna i resten av tredje kapitlet har emellertid någon särskild relevans för uppsatsens ämne.

3.1.4 Bemyndiganden

Arbetsmiljölagen är en s.k. ramlag. Detta innebär att den inte innehåller några mer detaljerade instruktioner för hur arbetsmiljön skall se ut. Detta sker istället genom bemyndiganden till andra organisationer.

Enligt 4 kap får regeringen, och efter deras bemyndigande Arbetsmiljöverket, i olika fall föreskriva olika regler om hur arbetsmiljön skall utformas och vilka restriktioner som får uppställas. Bland annat får regeringen och AMV utfärda restriktioner eller förbud för vissa arbetsprocesser enligt 4:2 § och 4:4 §. Enligt 4:5 § kan föreskrift även meddelas om läkarundersökning av arbetstagare och restriktioner för de som efter läkarundersökningen inte kan anses lämpliga för arbetet. Dessutom kan föreskrifter meddelas om skyldighet att anmäla eller lämna uppgifter till tillsynsmyndigheten, om dessa har betydelse ur skyddssynpunkt, 4:9 § och 4:10 §.

I praktiken är det sällan regeringen utfärdar några föreskrifter. Istället sker regleringen i form av Arbetsmiljöverkets författningar, vars föreskrifter och råd preciserar vilka krav som kan ställas på arbetsmiljön.

Kapitel 5 behandlar minderåriga och vissa särregler för dessa, med minderårig avses den som inte har fyllt 18 år. Dessa regler har ingen direkt betydelse för denna uppsats.

3.1.5 Samverkan

Det åligger på arbetsmarknadens parter att samverka för en bättre arbetsmiljö. Formen för sådan samverkan regleras i kapitel 6 arbetsmiljölagen. I paragraferna 6:2-7 § återfinns reglerna om skyddsombud. Skyddsombud utses av kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation eller i brist på sådan, av arbetstagarna själva. Skyddsombud skall finnas på arbetsplatser med minst fem sysselsatta enligt 6:2 §. Skyddsombudet fungerar som arbetstagarnas representant i arbetsmiljöfrågor, 6:4 §, och kan kräva åtgärder för att säkerställa en tillfredställande arbetsmiljö enligt 6:6 a §. Detta innebär att skyddsombudet skall samverka med arbetsgivaren för att förebygga ohälsa och olycksfall, delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet, delta i planering av nya lokaler, anordningar, arbetsprocesser arbetsmetoder eller arbetsorganisationer. Skyddsombudet har rätt att ta del av de handlingar och uppgifter han behöver för att utföra sitt arbete, han eller hon skall även se till att arbetsgivaren meddelar uppgifter om förändringar i arbetsmiljön.²³

Om ett arbete innebär omedelbar fara för liv eller ohälsa kan skyddsombudet avbryta arbetet i väntan på ställningstagande från Arbetsmiljöverket. Skyddsombudet har dessutom rätt att informera myndigheter om det han har iakttagit i arbetsgivarens verksamhet.²⁴ Arbetsgivaren får inte hindra ett skyddsombud i dennes arbete enligt 6:10 §.²⁵

På arbetsplatser där det finns 50 eller mer anställda skall det finnas en skyddskommitté enligt 6:8 §. Denna skall vara sammansatt av representanter

²³ Zanderin, Lars & Günzel, Mats, *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 1993, LTs förlag, Stockholm, s. 77f.

²⁴ Efter en felaktig hissinstallation hade skyddsombudet underrättat yrkesinspektionen om detta, AD 1988 nr 162 s. 1064ff.

²⁵ Att avstänga ett skyddsombud på grund av åtgärd som denne vidtagit kan anses vara ett exempel som omfattas av denna bestämmelse se AD 1988 nr 162 s 1067-1072.

från såväl arbetstagersidan som arbetsgivarsidan och skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på företaget.

3.1.6 Tillsyn och påföljder

Den myndighet som övervakar att arbetsmiljölagen följs är Arbetsmiljöverket, enligt 7:1 §.²⁶ Arbetsmiljöverket får kräva de upplysningar, information och prover som behövs för sin tillsyn, 7:2 §. Enligt 7:5 § får AMV även genomföra undersökningar och inspektioner och har därför rätt till tillträde på arbetsställen för genomförandet av sådana.

Skulle det krävas kan AMV meddela förelägganden och förbud om det behövs för att lagen eller dess föreskrifter skall efterföljas, enligt 7:7,8 § §.

Regler om påföljder för brott mot arbetsmiljölagen finns i åttonde kapitlet samma lag. Den som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande eller förbud som meddelats med stöd av 7:7-9 § § AML kan dömas till böter eller högst ett års fängelse enligt 8:1 §. Var förbudet eller föreläggandet förenat med vite skall detta vite istället betalas ut. I andra fall av brott mot AML kan man enligt 8:3 § dömas till böter.

Den som använder en anordning eller ett ämne i strid mot förbud enligt 4:4 § eller 7:7 § kan få detta förverkat om det inte är oskäligt, detta enligt 8:4 §. Slutligen kan i vissa fall en sanktionsavgift avtvingas för överträdelse av reglerna i 4:1-3 § § eller 4:8 § första stycket. Avgiftens storlek kan variera mellan 1000 SEK och 100 000 SEK. Regler om sådana avgifter återfinns i 8:5-10 § §.

Överklagande av arbetsmiljöverkets beslut behandlas i nionde kapitlet arbetsmiljölagen, där proceduren beskrivs. Med vissa undantag²⁷ skall beslut som har fattats av arbetsmiljöverket överklagas hos regeringen enligt 9:2 §

²⁶ Undantaget är arbetsmiljön på örlogsfartyg, vars regler övervakas av Sjöfartsverket, 7:1 § 2st AML.

²⁷ Undantagen är beslut fattade i enlighet med AML 3:8-10 § §, 5:2 3st och 4st, 5:3 2st eller 5:5 §.

3.1.7 Arbetsmiljöförordningen

Arbetsmiljölagen är utformad som en ramlag. För att denna skall få någon praktisk betydelse krävs att den fylls ut med kompletterande författningar. Ett exempel på en sådan är arbetsmiljöförordningen som kompletterar AML på flera områden. AMF utfärdas och kompletteras av regeringen.

Enligt AMF 5 § skall arbetsgivaren se till att AML och arbetsmiljöförordningen, härefter förkortad AMF, finns tillgängliga på arbetsplatsen.

Paragraferna 6-14 a § § innehåller kompletterande regler om lokal skyddsverksamhet. Här regleras bland annat skyddsombudens mandat och nödvändiga kvalifikationer, 6 §. Till skyddsombud skall utses person med insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Skyddsombud skall dessutom äga god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde. Normalt skall ett skyddsombud utses för en period av tre år. Valda skyddsombud kan skiljas från sitt uppdrag av den organisation eller de arbetstagare som utsett skyddsombudet. Uppgifter om utsedda skyddsombud skall snarast möjligt lämnas till arbetsgivaren och arbetsmiljöverket enligt 10 §.

Paragraferna 15 § till 18b § reglerar frågor om tillsyn och bemyndiganden. Enligt 15 § skall tillsynsmyndighet genom åtgärder i enlighet med 7 kap AML verka för en tillfredställande arbetsmiljö. Tillsynen skall inriktas på att bevaka att arbetsgivarna planerar och bedriver sin verksamhet så att arbetsmiljökraven tillgodoses. Vid tillsynen skall en helhetsbedömning eftersträvas. Vid kontroller på arbetsplatser skall tillsynsmyndigheten kontakta skyddsombud som kan anträffas på arbetsplatsen, 16 §. 18 § bemyndigar arbetsmiljöverket att utfärda föreskrifter i enlighet med AML. Enligt denna paragraf kan AMV:

- 1. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 1-7 §§ samt 5 kap. 2 § tredje och fjärde styckena, 3 § andra stycket, 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen(1977:1160),*
- 2. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen i andra fall än som avses i 1, 2 och 3 §§ denna förordning,*
- 3. i fråga om handlingar, som avses i 3 § denna förordning, meddela föreskrifter om annan förvaringstid än där sägs och om*

förvaringsplats,

4. meddela föreskrifter om sanktionsavgifter enligt 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen,

5. meddela närmare föreskrifter om läkares anmälningsskyldighet enligt 2a §,

6. meddela föreskrifter enligt 4 kap. 10 § arbetsmiljölagen,

7. meddela ytterligare föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljölagen.

Det är denna paragraf som ligger till grund för bemyndigandet av många av de föreskrifter som Arbetsmiljöverket utfärdar i sin författningssamling, AFS.

3.2 Arbetstidslagen

Arbetstidslagen från 1982 är den lag som reglerar hur arbetstiden skall vara utformad på arbetsplatser i Sverige. 1995 kom en statlig offentlig utredning som fick till uppdrag att undersöka arbetstidslagstiftningen i Sverige. Utredningen undersökte även konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv²⁸ på det svenska arbetstidsområdet och effekterna av en eventuell arbetstidsförkortning.²⁹ Utredningen kom med ett förslag till en ny arbetstidslag. Någon ny lag har inte kommit, men däremot ledde utredningen till ett antal ändringar i den gamla lagen. Trots dessa ändringar finns det fortfarande skillnader mellan arbetstidsdirektivet och de svenska reglerna på området. I Sverige har frågan anses om arbetstider ansetts vara upp till arbetsmarknadsparterna att avgöra, dessa har ställt sig avvisande till den detaljreglering som direktivet innebär i vissa avseenden.³⁰

Enligt 1 § ATL sägs lagen gälla allt arbete där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Vissa undantag finns i 2 § för arbete i arbetsgivarens hem, arbete i företagsledande ställning samt arbete på fartyg. Stora delar av

²⁸ Rådets direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 307, 13/12/1993 s. 0018 - 0024]

²⁹ SOU 1996:145, *Arbetstid, längd förläggning och inflytande*, s. 15.

arbetstidslagen är dessutom semidispositiv i det att reglerna kan avtalas bort genom kollektivavtal enligt 3 §.³¹ Dessutom får undantag och avvikelser från lagen endast göras under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning.

Enligt huvudregeln får ordinarie arbetstid uppgå till högst 40 timmar i veckan, enligt 5 §. Om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller andra arbetsförhållanden kan arbetstiden få uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt under en period av högst fyra veckor. Arbetstagaren kan dessutom få stå till arbetsgivarens förfogande i form av jourtid, för att vid behov utföra arbete, maximalt 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid räknas inte den tid då arbetstagaren faktiskt utför arbete för arbetsgivarens räkning, 6 § ATL.³²

3.2.1 Övertid

Övertid regleras i 7-9 § § arbetstidslagen. Enligt 7 § är övertid den arbetstid som överstiger den sammanlagda ordinarie arbetstiden samt jourtiden. Skulle annan ordinarie arbetstid ha avtalats än den vanliga 40 timmarsveckan så är det den avtalade ordinarie arbetstiden som gäller.

Övertid får tas ut med maximalt 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Dock maximalt 200 timmar övertid under ett kalenderår, detta enligt 8 § ATL. Under vissa omständigheter får arbetsgivaren beordra mer övertid än vad som sägs i 8 §, exempel på sådana omständigheter är olyckshändelser och naturkatastrofer som är utom arbetsgivarens kontroll, 9 §.

Frågan om arbetstagaren är skyldig att utföra övertidsarbete är inte reglerad i lag, Istället regleras frågan ifrån fall till fall eller enligt kollektivavta

³⁰ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2 uppl. 1999 (Norstedts juridik, Stockholm) s. 250.

³¹ Detta gäller exempelvis: 5,6 §§, 7 § 2st, 8-10 §§, 12-14 §§ samt 15 § 2-3st.

³² Jourtid kan ha viss relevans i IT-företag, där det kan handla om beredskap för reparationer av system och liknande. De verksamheter som avsågs i första hand var emellertid av offentligt slag, t ex inom sjukvården, brandväsendet och försvaret. Se Bylund, Bo m fl: *Arbetstidslagen med kommentar*, 1995 (Tidens förlag, Stockholm)

len. I AD 1938 nr 113 ansåg domstolen att arbetstagaren inte har rätt att vägra utföra övertid.³³ Å andra sidan kan arbetstagaren inte tvingas arbeta övertid på mer regelbunden basis³⁴, detta även om arbetstagaren ställer sig frivilligt till förfogande.³⁵

Enligt 11 § skall arbetsgivaren föra anteckningar om den jourtid, övertid och mertid som tas ut. Närmare bestämmelser om detta finns i arbetsmiljöverkets föreskrifter om anteckning av jourtid, övertid och mertid, AFS 1982:17.

3.2.2 Arbetstidens förläggning

Vilka tider arbetstiden får läggas på regleras i ATL 12-18 § §. Ordinarie arbetstid får i princip förläggas när som helst på dygnet med undantag av att alla arbetstagare skall ha rätt till nattvila mellan 24:00 och 05:00. Även från denna regel får emellertid undantag göras om det med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter skulle krävas arbete även under dessa timmar, enligt 13 §.³⁶

Under varje period av sju dagar skall arbetstagaren ha rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet enligt 14 §. Ledigheten skall om möjligt förläggas till veckoslutet. Undantag från denna regel får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse, 14 § 3st. Förutom nattvila och veckovila så har arbetstagaren även rätt till raster och/eller måltidsuppehåll under arbetsdagens gång. Dessa skall vara på förhand bestämda och under rasternas gång får inte arbetstagaren tvingas att stanna kvar på arbetsplatsen. Rasterna skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och måste förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete i mer än fem timmar i följd, 15,16 § §.

³³ AD 1938 nr 113 s. 704f.

³⁴ Arbetsgivaren tvingade regelbundet sina anställda att arbeta på söndagar, AD 1945 nr 8 s.44.

³⁵ Bageriarbetare har regelbundet arbetat på söndagar frivilligt, detta har emellertid inte ansetts tillåtligt, AD 1987 nr 156 s. 992f.

³⁶ T ex inom hotell och restaurangbranschen, vården, skiftarbetare inom industrien samt inom städbranschen. Prop. 1981/82:154 s. 31f. Inom IT-branschen kan man tänka sig att

Förutom de schemalagda pauser som ges skall arbetstagaren dessutom ges möjlighet att ta det pauser som arbetsförhållandena kräver enligt 17 §. Pauser skall räknas in i arbetstiden.

Utöver de begränsningar som arbetstidslagen och eventuella kollektivavtal medför så har arbetsgivaren emellertid frihet att själv bestämma arbetstidens förläggning.³⁷

3.2.3 Tillsyn och påföljder

Tillsynsmyndighet för arbetstidslagen är Arbetsmiljöverket enligt 20 §. AMV får meddela förelägganden och förbud som krävs för att lagen och de föreskrifter som följer av lagen skall följas. De har även rätt till tillträde till arbetsplatser och rätt att få de upplysningar och handlingar som krävs för att utöva tillsynen, dessa regler finns i 20-22 § § ATL.

Om det inte finns möjlighet att sluta kollektivavtal enligt 3 § så finns det enligt 19 § möjlighet att få dispens av arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl. Undantag kan bland annat beviljas från reglerna i 5 § ,6 §,9 § 2st och 3st samt 12 § dessutom ytterligare mertid och övertid beviljas. Beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 § döms till böter eller fängelse i högst ett år. Är föreläggandet eller förbudet förenat med vite så utdöms vitet istället. Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot reglerna i 5-16 § § döms till böter enligt 24 §. Detta gäller även arbetsgivare som gett oriktiga uppgifter av vikt när AMV har begärt upplysningar i enlighet med 21 §.

företag som WM-data som driver och underhåller IT-system åt sina kunder kan behöva operatörer i arbete dygnet runt.

³⁷ Detta är en följd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Se AD 1984 nr 108 s. 679.

3.2.4 Arbetstidsförordningen

Precis som arbetsmiljölagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen så har även arbetstidslagen en kompletterande förordning, arbetstidsförordningen, härfter förkortad ATF.

I ATF finns bland annat ett bemyndigande i 1 § för arbetsmiljöverket att utfärda:

- 1. föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid enligt 11 § andra stycket arbetstidslagen samt*
- 2. de ytterligare föreskrifter som behövs om verkställighet av arbetstidslagen.*

Dessutom skall domar med anknytning till 23 eller 24 § § ATL eller föreskrifter som stiftats med anledning av ATL sändas till AMV, detta enligt 3 § ATF. I övrigt reglerar förordningen olika specifika situationer och arbetsförhållanden utan relevans för denna avhandling.

3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Som nämnts tidigare är arbetsmiljölagen endast en ramlag. Även arbetstidslagen kompletteras av andra författningar. Enligt förordningen med instruktion för Arbetsmiljöverket, 2 § skall AMV särskilt:

- 1. ha tillsyn över arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen samt, inom arbetsmiljöområdet, lagstiftningen om tobak,*
- 2. ha tillsyn över efterlevnaden av miljölagstiftningen i den utsträckning som anges i förordningen (1998:900) om tillsyn enligt miljöbalken,*
- 3. meddela föreskrifter och allmänna råd med stöd av arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen [...]*

För att finna mer detaljerade regler för hur arbetsmiljön faktiskt skall vara utformad får man därför istället titta i arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS, där deras föreskrifter finns samlade. I dessa regleras i detalj hur arbetsmiljön skall vara beskaffad under olika förhållanden.

Redan 1980 uppmärksammades i AFS 1980:14, psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön och datoriseringen som en fråga av betydelse för arbetsmiljön. Här konstaterades att den ökade datoriseringen kunde vara en källa till en bättre arbetsmiljö, men även ett potentiellt arbetsmiljömässigt problem.

Förutom arbetsmiljöverkets föreskrifter så bifogas även arbetsmiljöverkets allmänna råd till varje föreskrift. Dessa är inte juridiskt bindande i sig, utan är istället tänkta att fungera som ett förtydligande av vad varje bestämmelse i föreskriften innebär. De kan även ha en funktion som rekommendationer, bakgrundsinformation och upplysningar om hur föreskrifterna skall uppfyllas på bästa sätt.

3.3.1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning

I AFS 2000:42, slogs sex gamla föreskrifter ihop till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsplatsens utformning. I denna föreskrift finns detaljerade regler för hur en arbetsplats skall vara utformad. Enligt 1 § omfattas alla typer av arbetsplatser och även tillhörande utrymmen³⁸.

Bland de regler som kan ha betydelse för mina problemområden så finns här bland annat allmänna regler om belysning 11-17 § §. Dessutom finns allmänna regler om hur elektrisk utrustning skall utformas. Enligt 37 § skall all elektrisk utrustning placeras så att de inte ger upphov till skada eller ohälsa.³⁹ I 40 § och 41 § sägs att inredning och utrustning skall väljas med hänsyn till de arbetandes olika förutsättningar, och att risken för ohälsa och olycksfall skall beaktas vid val och placering av inredning och utrustning.

Förutom dessa regler så innehåller AFS 2000:42 bland annat regler för ventilation, buller och akustik, hur personalutrymmen skall vara utformade, regler för larm och utrymning samt den rent fysiska utformningen av byggnaden som arbetsplatsen är lokaliserad i.

³⁸ T ex: entré, trapphus, korridorer, förråd och bostadslokaler.

³⁹ Elektromagnetisk strålning från bildskärmar måste omfattas här.

I huvudsak återfinns dock de regler som är relevanta för de problem som diskuteras i denna uppsats istället i andra föreskrifter, som redovisas nedan.

3.3.2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om belastningsergonomi

Enligt 2 § i AFS:s föreskrifter om belastningsergonomi, AFS 1998:1, skall arbetsgivaren utforma arbetet och arbetsplatsen så att arbetstagaren kan använda för kroppen gynnsamma arbetsställningar. I 3 § sägs att arbetsgivaren skall se till att arbete som kräver kraftutövning så långt möjligt utformas så att arbetstagaren kan arbeta med arbetsutrustning utan att utsättas för hälsofarliga eller onödigt uttröttande fysiska belastningar. Ensidigt, starkt styrt eller uppbundet arbete skall normalt inte förekomma enligt 4 §. Föreskriftens 5 § säger att arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren har möjligheten att påverka arbetet så att tillräckliga möjligheter för rörelsevariation och återhämtning finns. Arbetsgivaren skall även se till att arbetstagare har tillräcklig kunskap om lämpliga arbetsställningar och rörelser, risker med dessa samt hur teknisk utrustning skall användas, detta regleras i 6 §.

Även arbetstagaren har vissa skyldigheter, denne skall enligt 7 § vara uppmärksam på arbetsgivarens instruktioner på hur hälsofarliga eller trötande fysiska aktiviteter skall undvikas. Förutom arbetsgivare och arbetstagare så har även leverantörer av utrustning ett visst ansvar. Dessa skall enligt 8 § se till att tillräckliga instruktioner ges för hur utrustningen hanteras på ett ergonomiskt korrekt sätt. Enligt 11 § skall den som är ansvarig för en arbetsplats se till att det inte finns vare sig fasta anordningar eller lös utrustning som utsätter arbetstagarna för onödig fysisk belastning.

Slutligen gäller dessa föreskrifter även när det är frågan om tillfälligt inhyrd personal enligt 12 §.

Efter föreskriften följer ett antal allmänna råd om hur dessa skall tillämpas. Här ges olika exempel på bättre och sämre arbetsställningar ur ergonomisk synvinkel. Att kroppens egen tyngd utgör en egen belastningskälla be

tonas särskilt.⁴⁰ Även synförhållanden och belysning kan ha en viss belastningsergonomisk betydelse, även om det finns en speciell reglering av just arbete framför bildskärm i AFS 1998:5.⁴¹

3.3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbete vid bildskärm

1998 meddelade arbetarskyddsstyrelsen med stöd av 18 § AMF:s föreskrifter för arbete vid bildskärm, AFS 1998:5. I första paragrafen definieras vad som menas med bildskärm och tillhörande utrustning.⁴² Föreskrifterna i författningen gäller enligt 2 § allt arbete som utförs med användande av bildskärm och vidhängande utrustning, detta oavsett hur bilden framställs.

Enligt 2 § skall bildskärm och tangentbord vara lätta att läsa av och utformade så att användningen underlättas.⁴³ Bilden på bildskärmen skall vara fri från flimmar, reflexer och speglingar. Enligt 3 § skall dessutom belysningen i arbetsrummet vara anpassad med hänsyn till arbetet vid bildskärmen. Vare sig syn eller belysningsförhållanden får ge upphov till en olämplig arbetsställning. Emissioner från bildskärmen eller liknande störning⁴⁴ får inte vara störande eller orsaka besvär för arbetstagaren om dessa kan innebära risk för dennes säkerhet eller hälsa, detta enligt 9 §. Arbete framför bildskärm kan i vissa fall i sig anses olämpligt för en arbetstagare.⁴⁵

I 4 § och 5 § regleras arbetsställningar och arbetsrörelser. Arbetsplatsen skall vara anpassad så att den arbetande kan inta bekväma arbetsställningar och arbetsrörelser. Dessutom skall arbetsbord och yta vara tillräckligt stora

⁴⁰ Något som kan vara särskilt relevant i IT-branschen där man sällan sysslar med några tyngre produkter.

⁴¹ AFS 1998:1 s 16, 22.

⁴² Enligt föreskriften är en bildskärm alla alfanumeriska eller grafiska bildskärmar oavsett hur bilden framställs. Undantag ges för siffror eller textdisplayer på mätinstrument, skrivmaskiner, miniräknare, kassaregister och liknande.

⁴³ Riktlinjer för hur en bildskärm skall vara utformad finns i de allmänna råden, AFS 1998:5 s. 11.

⁴⁴ T ex buller, värme, kemiska ämnen samt elektriska och magnetiska fält från bildskärmen eller tillhörande utrustning se AFS 1998:5, 9 §.

⁴⁵ Se ex NJA 1999 nr 51. En gravid kvinna ansågs ha rätt att omplaceras ifrån ett arbete i rum med många bildskärmar. AD ansåg här att arbete vid bildskärm skall anses ”innebära risker av det slaget att situationen varit sådan att den omfattas av de av Arbetarskyddsstyrelsen meddelade föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare.”.

för en flexibel placering av datorutrustningen. De skall dessutom kunna anpassas för att kunna ta hänsyn till den arbetandes kropps mått för lämplig synvinkel gentemot bildskärmen. Starkt ensidigt eller fysiskt uppbundet arbete vid bildskärm får inte förekomma enligt 7 §.

Enligt 6 § skall arbetsgivaren se till att en arbetstagare som normalt arbetar mer än en timme om arbetsdagen skall genomgå synundersökning. Synundersökningar skall därefter hållas regelbundet eller när arbetstagaren upplever synbesvär som kan ha ett samband med arbetet. Skulle synundersökningen visa att särskilda glasögon eller en kompletterande undersökning behövs så skall även sådana ordnas. Inga kostnader för åtgärder i enlighet med denna paragraf får uppkomma för arbetstagaren.⁴⁶

Skulle syn- eller andra belastningsbesvär uppkomma trots åtgärder i enlighet med 2-7 § § så skall arbetet ordnas så att det blir mindre ansträngande enligt 8 §. Kan inte detta ske skall arbetstagaren istället ges tillräckliga pauser så att besvär inte uppstår i arbetet.

Enligt 10 § skall programvara och system vara utformade efter arbetstagarens behov, särskilt enligt ergonomiska principer.⁴⁷

Brott mot reglerna i 6 § 2st innebär en föreskrift i enlighet med 4:5 § AML och kan därför medföra böter i enlighet med 8:2 § AML, detta enligt föreskriftens sista paragraf, 11 §.

Efter de formella reglerna följer i vanlig ordning ett antal allmänna råd för hur föreskrifterna skall tolkas och tillämpas. Här konstateras bland annat att man inte kunnat påvisa någon ökad risk för ögonsjukdomar vid arbete framför bildskärm. Många som arbetat en längre tid upplever emellertid besvär i form av irritation, sveda, ljuskänslighet samt huvudvärk i anslutning till arbetet.⁴⁸ Dessutom finns råd i rekommendationen om hur arbetsställningen skall vara utformade, vilka krav som finns på datorutrustningen och dess montering samt vilka krav som kan ställas på en synundersökning.⁴⁹

⁴⁶ Enligt: *Datorn & arbetsmiljön*, SAN och AB Previa -rikshälsan 1993, s. 42, skall synundersökningen omfatta synskärpeprövning och bestämmande av eventuella brytningsfel samt behov av särskilda arbetsglasögon.

⁴⁷ Här kan man se en klar koppling till reglerna i AFS 1998:1 se ovan.

⁴⁸ AFS 1998:5 s. 9.

⁴⁹ AFS 1998:5, s. 11-24.

3.3.4 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om anteckning av jourtid, övertid och mertid

I de fall en arbetstagare arbetar jourtid, övertid eller mertid skall detta antecknas av arbetsgivaren enligt 1 § i AFS 1982:17. Dessutom är arbetsgivaren skyldig att se till att arbetstidslagen finns tillgänglig på arbetsplatsen enligt 5 §, samma författning. De uppgifter som antecknats enligt dessa regler skall finnas tillgängliga på arbetsplatsen under det år de antecknas samt de två nästföljande kalenderåren enligt 4 §. Detta gäller även kollektivavtal med undantag från ATL:s bestämmelser, dispenser från Arbetsmiljöverket samt Arbetsmiljöverkets beslut om nödfallsövertid och nödfallsmertid.

Undantag kan beviljas från skyldigheterna som föreskrivs här enligt 11 § om det finns särskilda skäl. Enligt 12 § kan brott mot dessa bestämmelser medföra böter i enlighet med ATL 24 §.

I de allmänna råden finns exempel på hur anteckningarna kan redovisas i form av tidkort, tidsjournaler eller datalister. Här finns även exempel på hur sådana kan utformas.

3.3.5 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete

År 2001 utfärdades arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta definieras i 2 § som:

Arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.

Enligt den 3 § i förordningen skall det systematiska arbetsmiljöarbetet ingå i den dagliga verksamheten. Arbetet skall omfatta alla aspekter som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetstagare och skyddsombud skall ges en möjlighet att medverka i arbetet. Dessutom skall det enligt 4 § finnas en arbetsmiljöpolicy och rutiner för hur arbetsmiljöarbetet skall gå till. Åtgärderna enligt 4 § har till syfte att uppnå det som förestavats i 2 §.

6 § reglerar arbetsgivarens skyldighet att delegera ansvaret för att förebygga risker i arbetet och verka för att en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. Detta ansvar skall ges till en eller flera chefer, arbetsledare eller arbetstagare. De som utses skall vara tillräckligt många och kompetenta för uppgiften. Är de fler än 10 stycken skall det dessutom dokumenteras skriftligt. Enligt 7 § skall arbetsgivaren se till att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper om arbetet och riskerna i det för att förebygga ohälsa och olyckor i arbetet. Chefer och arbetsledande personal skall ha de särskilda kunskaper som krävs av dem för att på ett fullgott sätt kunna sköta sina uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Enligt 8 § skall arbetsgivaren regelbundet undersöka och riskbedöma arbetsförhållandena och detta skall ske skriftligt. Eventuella olyckor eller allvarliga tillbud skall utredas skriftligen, 9 §. Dessutom skall det varje år göras en sammanställning av de olyckor och tillbud som skett. I de fall det är möjligt skall arbetsgivaren omedelbart, eller så snart det är praktiskt möjligt, genomföra åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olyckor i arbetet, detta enligt 10 §. Även övriga åtgärder som behövs för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö skall vidtas. Kan ovanstående åtgärder inte ske direkt skall de skrivas in i en skriftlig handlingsplan. Genomförda åtgärder skall dessutom kontrolleras. Slutligen skall arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Brister i arbetet skall rättas till.

Enligt föreskriftens sista paragraf, 12 §, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande hjälp utifrån om de egna resurserna inte räcker till. Denna skall vara tillräckligt omfattande och kompetent och dessutom uppfylla en rad krav som bifogas i en bilaga till föreskriften.

I de allmänna råden som följer efter föreskriften kompletteras de enskilda paragraferna med olika tillämpningsråd. Här återfinns detaljerade definitioner på begreppen ohälsa, olycksfall, arbetsgivare, arbetstagare samt ”en tillfredställande arbetsmiljö”. Dessutom beskrivs på ett mer detaljerat sätt hur arbetsmiljöfrågor skall integreras som en naturlig del i det dagliga arbetet.⁵⁰

⁵⁰ AFS 2001:1, s. 12ff.

3.4 EG-rätt på arbetsmiljöområdet

Inom EG, senare EU, har arbetsmiljön till vissa delar reglerats gemensamt ända sedan 1960-talet.⁵¹ Begreppet arbetsmiljö är emellertid annorlunda i svensk/nordisk rätt än i övriga EU. När vi talar om arbetsmiljön i Sverige så har vi en vid definition, som omfattar samtliga fysiska och psykiska faktorer inom arbetslivet som kan ha en betydelse för arbetstagarnas hälsa. I jämförelse så har EU som helhet en betydligt smalare definition av begreppet arbetsmiljö. Här talas det istället om syftet med lagstiftningen är att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.⁵²

1978 antog rådet ett särskilt handlingsprogram avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.⁵³ Det var emellertid först genom enhetsakten 1986 som rådet fick en särskild lagkompetens på arbetsmiljöområdet, i dåvarande artikel 118a EEG-fördraget.⁵⁴ Arbetsmiljön anses numera ha en central roll i den s.k. ”sociala dimensionen”.

Idag finns grunden för EG:s reglering på arbetsmiljöområdet i artiklarna 136 och 137 i EG-fördraget. Enligt artikel 136 så har gemenskapen, i enlighet med 1989 års gemenskaps stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, till mål att:

främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor och därigenom möjliggöra en harmonisering samtidigt som förbättringarna bibehålls, att åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna för att möjliggöra en varaktigt hög sysselsättning samt att bekämpa social utslagning.

Enligt artikel 137 skall målen i artikel 136 uppnås genom att gemenskapen understödjer och kompletterar medlemsstaternas verksamheter inom områden som rör:

⁵¹ Nyström 1999, s. 231.

⁵² Nyström 1999, s. 231.

⁵³ EU-KARNOV, EU:s rättsakter med kommentarer, band 2 1998/99 s. 1496.

⁵⁴ Nyström 1999, s. 231

Förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagnas hälsa och säkerhet.

- Arbetsvillkor.

- Information till och samråd med arbetstagnarna.

I enlighet med denna artikel kan rådet numera anta minimidirektiv för att förbättra och stödja medlemsstaternas verksamhet inom arbetsmiljöområdet.

Förutom reglerna i fördragen och rådets direktiv så finns det även en praxis från EG-domstolen som måste tas hänsyn till. I denna praxis, som är bindande för medlemsstaterna⁵⁵, tolkar domstolen den lagstiftning som produceras inom EG/EU.

Ur arbetsmiljösynpunkt finns det idag två typer av direktiv som är intressanta, produkt direktiv samt arbetsplats direktiv. Produktdirektiven sätter upp regler omkring varors fria rörlighet. Arbetsplats direktiven reglerar arbetsmiljöförhållanden och verksamheter på arbetsplatser.⁵⁶

För närvarande finns det cirka 20 olika arbetsplats direktiv. Det gemensamma syftet med dessa är att direktiven skall fastställa en minsta gemensamma skyddsnivå.⁵⁷ Förutom de olika direktiven som var för sig reglerar olika speciella arbetsmiljöfaktorer, så finns det dessutom ett centralt ramdirektiv som behandlar arbetsmiljön som helhet.

Förutom de direktiv och rekommendationer som rådet utfärdar finns det även en europeisk arbetsmiljöbyrå, upprättad 1994. Denna har bland annat till uppgift att samordna de europeiska insatserna på arbetsmiljöområdet.

⁵⁵ Se exempelvis det välkända rättsfallet Costa mot ENEL.

⁵⁶ Jag kommer att koncentrera mig på arbetsplats direktiven eftersom IT-företag sällan har arbetsmiljöproblem med sina produkter som sådana. (förf. anm.)

⁵⁷ Direktiven har även det ekonomiska syftet att skapa likvärdiga konkurrensvillkor. Nyström 1999 s. 239.

3.4.1 Direktivet om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Direktiv 89/391/EEG⁵⁸, det så kallade ramdirektivet, tillkom 1989. Det är utfärdat med stöd av dåvarande art 118a EEG-fördraget (nu artikel 137 i EG-fördraget) och är tänkt att utgöra ett övergripande direktiv med allmänna bestämmelser om arbetsmiljön. Dess syfte är bland annat att ”trygga en högre skyddsnivå för arbetstagarnas säkerhet och hälsa”. Direktivet gör emellertid klart att det åligger medlemsstaterna själva att ”inom sina territorier verka för förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa”.⁵⁹ Direktivet skall inte heller, enligt dess artikel 1.3, hindra tillämpningen av sådana gällande eller framtida bestämmelser i medlemsstaterna som är mer gynnsamma för arbetstagarens skydd än vad gemenskapens regler är.

Enligt artikel 2.1 skall direktivet tillämpas på all verksamhet såväl privat som offentlig. Undantaget är, enligt artikel 2.2 sådana offentliga verksamheter där speciella arbetsmiljöförhållanden inte kan undvikas exempelvis inom polisen eller försvaret.⁶⁰

Ramdirektivets materiella innehåll finns huvudsakligen i artiklarna 5-12 som talar om arbetsgivarnas skyldigheter. Här talas bland annat om arbetsgivarens ansvar för sina arbetstagares säkerhet, skydds- och förebyggande åtgärder, utbildning av arbetstagare, informationsplikt gentemot arbetstagarna samt en skyldighet att samråda med och samverka med arbetstagarna. I artikel 13 redogörs slutligen för arbetstagarnas skyldigheter. Arbetstagarna är bland annat skyldiga att så långt möjligt sörja för sin egen säkerhet. De skall dessutom underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud om det finns en allvarlig eller överhängande fara för säkerheten och hälsan samt om varje brist i skyddsorganisationen.

⁵⁸ Rådets direktiv 89/391/EEG, om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 183, 29/06/1989 s. 0001 - 0008].

⁵⁹ Rådets direktiv 89/391/EEG, om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 183, 29/06/1989 s. 0001 - 0008].

⁶⁰ Exempelvis omfattas inte läkare av detta undantag, se SIMAP mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Mål C-303/98 [2000] ECR 7963).

Efter arbetsparternas skyldigheter kommer artikel 14 där det stadgas att varje arbetstagare skall ha möjlighet att genomgå regelbundna hälsokontroller anpassade efter de arbetsmiljörisker som arbetstagaren utsätts för i arbetet. I artikel 15 stadgas även att särskilt utsatta riskgrupper skall skyddas mot de faror som speciellt berör dem. I den sista artikeln av materiell betydelse, artikel 16, stadgas det att rådet skall anta särdirektiv på de områden som räknas upp i en bilaga. Dessa direktiv antas efter förslag av kommissionen och med stöd av artikel 118a EEG-fördraget.

3.4.2 Direktivet om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen

Det första särdirektivet som togs i enlighet med ramdirektivets 16 artikel var direktiv 89/654/EEG om minimikrav för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.⁶¹

I direktivets första del, artikel 2, definieras begreppet arbetsplats enligt direktivet mening, med arbetsplats menas :

en plats för arbete inom företagets och/eller verksamhetens byggnader samt varje annan plats inom företagets/verksamhetens område till vilken arbetstagarna har tillträde under sitt arbete.

I den första artikeln räknas en rad undantag där direktivet inte är tillämpligt upp.⁶² I samma artikel stadgas även att direktivet inte skall hindra enskilda medlemsstater från att anta lagstiftning som är strängare eller mer specifik än de bestämmelser som finns i detta direktiv.

Direktivets andra del behandlar arbetsgivarens skyldigheter. Arbetsgivaren skall möta de krav som ställs i direktivets bilagor i enlighet med artiklarna 3-7. I dessa bilagor regleras hur en arbetsplats skall se ut mera ingående. Här regleras bland annat hur elektriska apparater skall vara anslutna, vilken be

⁶¹ Rådets direktiv 89/654/EEG om minimikrav för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 059, 06/03/1991 S. 0023].

⁶²Till exempel på tillfälliga eller rörliga arbetsplatser. Inget av dessa undantag är relevant för denna uppsats.

lysning som skall finnas och många andra detaljer om hur en godkänd arbetsplats skall se ut. I artikel 7 regleras arbetsgivarens skyldighet att informera sina arbetstagare om alla åtgärder som rör säkerhet och hälsa på arbetsplatsen som rör detta direktiv. Arbetstagarna skall dessutom vara delaktiga i och konsulteras när det gäller frågor som rör detta direktiv enligt artikel 8.

I direktivets sista del, artiklarna 9-11, regleras olika formella bestämmelser om när direktivet börjar gälla och liknande.

3.4.3 Direktivet om minimikrav för hälsa och säkerhet vid arbete vid bildskärm

Av de 20 särdirektiven som behandlar specifika arbetsmiljörättsliga problem så finns det ett som behandlar arbete framför bildskärm. Direktiv 90/270/EEG om minimikrav för hälsa och säkerhet i arbete vid bildskärm tillkom 1990.⁶³ Detta direktiv har till syfte att fastställa minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbete vid bildskärm, detta enligt artikel 1.1 i direktivet.

I direktivets andra och tredje artiklar redogörs för när direktivet är tillämpligt och en definition av begreppen arbetsplats, bildskärm och arbetstagare.

Artiklarna 3-10 innehåller direktivets materiella innehåll, vilket i princip är olika skyldigheter för hur arbetsgivarna skall agera. Artikel tre reglerar arbetsgivarens skyldighet att analysera arbetsplatsförhållanden med inriktning på både fysiska och psykiska problem samt risker för synen. Arbetsgivaren är dessutom skyldig att vidta åtgärder gentemot de risker som upptäckts på grund av analysen.

I artiklarna fyra och fem slås fast alla arbetsplatser skall uppfylla vissa minimikrav i enlighet med direktivets syfte, vilka dessa krav är återges i en bilaga till direktivet. Kraven innebär en reglering av arbetstagarens utrustning, den omgivande arbetsmiljön samt samspelet mellan datorer och dess operatörer.

⁶³ Rådets direktiv 90/270/EEG, om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 171, 04/07/1990 s. 0029].

Enligt artikel sex skall arbetsgivaren informera och utbilda sina arbetstagare i alla frågor som rör säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall även samverka och samråda med sina arbetstagare i enlighet med de regler som finns i direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Denna regel finns i bildskärmsdirektivets åttonde artikel. Slutligen skall, enligt direktivets nionde artikel, arbetstagaren ha rätt till att kostnadsfritt få genomgå lämpliga ögon- och synundersökningar. Skulle det visa sig nödvändigt har arbetstagaren även rätt till synkorrigerande eller annat hjälpmedel, även detta kostnadsfritt.

Direktivets tre sista artiklar, 10-12, innehåller slutbestämmelserna där det bland annat regleras vilka direktivet riktar sig mot och formerna för hur de olika EG-institutionerna skall samarbeta för att implementera direktivet.⁶⁴

3.4.4 Direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

1993 antogs direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Direktivet utformades med stöd av dåvarande artikel 118a i EEG-fördraget och är tänkt att innehålla minimiregler till skydd för arbetstagarens hälsa i samband med förläggning av arbetstiden, viloperioder, raster, maximal veckoarbetstid, nattarbete samt skiftarbete.⁶⁵

Direktivets två första artiklar innehåller direktivets syfte, dessutom innehåller artikel två enhetliga definitioner av begrepp såsom arbetstid, vila och nattvila.

I artiklarna tre till sju regleras minimikraven på olika former av vila som en arbetstagare har rätt till. Varje arbetstagare skall ha rätt till ett minimum av elva timmars daglig kontinuerlig vila, raster i arbetsdagen, en viss tids vila varje veckoslut, samt ett minimum av fyra veckors semester varje år.

⁶⁴ I Sverige är direktivet implementerat genom AFS föreskrift 1998:5, om arbete vid bildskärm, se ovan kap. 3.3.3.

⁶⁵ Rådets direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 307, 13/12/1993 s. 0018 - 0024]

Dessutom stipuleras att den normala arbetstiden för en vecka inte får överstiga 48 timmar, inklusive övertid.

I direktivets tredje del, artiklarna åtta till tretton, regleras särskilda förhållanden för nattarbete och skiftarbete. Här finns bland annat särskilda regler för hur länge nattarbete får vara, samt en skyldighet för medlemsstaterna att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa nattarbeters och skiftarbeters säkerhet och hälsa.

Direktivets fjärde och sista del innehåller diverse olika regler. Artikel 15 stipulerar att detta direktiv inte skall förhindra medlemsstaterna att behålla eller introducera nya lagar och regleringar som är mer fördelaktiga för arbetstagarens säkerhet och hälsa än reglerna i direktivet. I artikel 17 regleras en mängd olika situationer där medlemsstaterna kan göra undantag från direktivets regler.

3.4.5 EG-domstolens praxis

De regler som redovisats hittills är relativt vaga till sin karaktär. För att dessa skall få någon praktisk betydelse krävs att de tolkas och används av EG-domstolen. Så har också skett i ett antal fall.

I C-303/98 tolkade domstolen bland annat ramdirektivet, 89/391/EEG. Domstolen valde här att tolka direktivet efter dess syfte på ett brett sätt. Målet gäller framförallt vilka verksamheter som skall undantas från direktivet i enlighet med dess artikel 2.2. Här ansåg domstolen att undantaget skulle tolkas snävt, så att läkarna som avsågs i rättsfallet skulle omfattas av direktivet. Även direktiv 93/103/EEG om arbetstidens förläggning i vissa fall tolkades i målet, då man ansåg att läkarnas jourtid under natten inte skulle räknas som nattarbete i direktivets mening.⁶⁶

I de kombinerade målen C-74/95 och C-129/95⁶⁷ har EG-domstolen tolkat bildskärmsdirektivet, specifikt med inriktning på dess fjärde och femte artiklar. EG-domstolen slår bland annat fast att definitionen på vilka arbetare

⁶⁶ SIMAP mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Mål C-303/98 [2000] ECR 7963), I ett liknande fall, C-241/99, kom domstolen till samma slutsatser för såväl läkare som sjuksköterskor.

som anses använda bildskärmar i sina vanliga arbetsuppgifter, och därför har rätt till de skyddsåtgärder som räknas upp i direktiv 90/270/EEG, skall beslutas av medlemsstaterna. Medlemsstaterna har en bred möjlighet här att själva tolka direktivets lydelse. Dessutom skall de arbetsplatser som definieras i artikel 2 b i direktivet anpassas för att möta de minimikrav som finns i direktiv 90/270/EEG, detta även om arbetsplatserna inte används av arbetstagare som uppfyller definitionen i artikel 2c samma direktiv.⁶⁸

Även i målet *Dietrich mot Westdeutscher Rundfunk* tolkade domstolen bildskärmsdirektivet. Målet behandlade en arbetstagare som bearbetade videosekvenser som sedan sänds i tv. Enligt domen skall direktivet tolkas så, att det även omfattar bildskärmar på vilka filminspelningar framställs i analog eller digital form. Här konstaterade domstolen även att denna typ av arbetsplats inte faller under definitionen av förarhytt eller kontrollhytt i artikel 1.3 a i direktivet.⁶⁹

Reglerna kring arbetstider berördes för första gången i *Oebel*-målet som behandlade nattarbete i ett bageri. I *Oebel*-målet konstaterade domstolen att lagstiftning kring arbetstider var en nationell angelägenhet, och att denna inte ansågs bryta mot dåvarande artiklarna 30 eller 34⁷⁰ i EG-fördraget.⁷¹ I det senare målet *Torfaen Borough Council mot B & Q* ansåg domstolen emellertid att ett nationellt förbud mot söndagsöppet i vissa affärer inte kunde anses förenligt med de förut nämnda artiklarna om effekten av förbudet kunde anses gå utöver syftet med det.⁷² Synen på regleringen av arbetstiden som en nationell angelägenhet kan därmed anses bruten. Genom tillkomsten av arbetstidsdirektivet har EU nu definitivt tagit steget att reglera frågan.

⁶⁷ Brottmål mot X (Förenade målen C-74/95 och C-129/95 [1996] ECR 6609).

⁶⁸ Brottmål mot X (Förenade målen C-74/95 och C-129/95 [1996] ECR 6609).

⁶⁹ Se Margrit Dietrich mot Westdeutscher Rundfunk (Mål C-11/99 [2000] ECR 5589) s. 9.

⁷⁰ Dessa artiklar, numera 28-29, innehåller EU:s förbud mot kvantitativa import- och exportrestriktioner.

⁷¹ Bötesförfarande mot Sergius Oebel (Mål 155/80 [1981] ECR 1993).

⁷² Torfaen Borough Council mot B & Q (Mål C-145/88 [1989] ECR 765).

3.4.6 Den europeiska arbetsmiljöbyrån

Den första europeiska arbetsmiljöbyrån upprättades 1994. Byrån skapades i enlighet med rådets förordning om upprättande av en europeisk arbetsmiljöbyrå.

Syftet med byrån är enligt artikel 2 i förordningen att förse medlemsstater och gemenskapens organ med information i frågor som gäller arbetstagares säkerhet och hälsa. Detta är avsett att leda till förbättringar i arbetsmiljön för arbetstagarna.

Byrån har ingen egen lagstiftningskraft, men har enligt förordningens artikel 3 ett antal uppgifter. Byrån skall bland annat samla in och sprida teknisk, vetenskaplig och ekonomisk information i medlemsstaterna för vidarebefordran till medlemsorganen. Byrån skall också kartlägga befintliga program och prioriteringar inom medlemsstaterna på området. Den skall även samordna insatser inom forskningen på arbetsmiljöområdet och bidra till utvecklingen av framtida gemensamma handlingsplaner i ämnet.

Enligt artikel 10 skall byrån anta ett årligt arbetsmiljöprogram efter samråd med kommissionen och rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor. Det årliga programmet skall utgöra en del av ett fyraårigt rullande program.

3.4.7 Övriga regler

Utöver de direktiv som tidigare nämnts kan även direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användande av arbetsutrustning nämnas. I detta direktiv finns allmänna regler för hur maskiner, verktyg och apparater⁷³ skall användas och installeras. Enligt direktivet är det arbetsgivaren som är ansvarig för att arbetsutrustning är säker och att arbetstagarna har kunskap om hur man skall hantera den.⁷⁴

⁷³ Här ingår alla typer av datorutrustning.

⁷⁴ Rådets direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användande av arbetsutrustning [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 059, 06/03/1991 S. 0023].

Även direktiv 91/383/EEG om tillfälliga anställningar⁷⁵ och direktiv 92/85/EEG om gravida arbetstagare⁷⁶ kan ha relevans på IT-arbetsplatser. De har dock ingen direkt inverkan på branschen som sådan varför jag inte kommer att beröra dem närmare.

Det finns också ett antal ickebindande rekommendationer har utarbetats av kommissionen. I Rådets rekommendation om begränsning av allmänhetens exponering för elektromagnetiska fält (0 Hz-300 GHz) tas riskerna med bildskärmsarbete upp som ett av syftena till rekommendationen. Här sägs exempelvis att medlemsstaterna bör beakta riskerna med elektromagnetisk strålning, bör informera allmänheten om riskerna med strålningen. Medlemsstaterna bör även försöka öka sin egen kunskap kring dessa frågor, och verka för att upprätta en gemensam europeisk standard kring hur hög strålning som får förekomma.⁷⁷ Ett annat exempel på en sådan rekommendation från kommissionen är 90/326/EEG om antagandet av en europeisk lista över godkända arbetssjukdomar. Även en rekommendation angående företagshälsovård har utarbetats.⁷⁸

Utöver de olika direktiven och rekommendationerna så utarbetar kommissionen även olika handlingsprogram för hela EU:s arbete. Det finns dels ett mer ingående arbetsprogram för varje år, dels ett mer övergripande handlingsprogram som löper över en tid av fem år. I det nuvarande femåriga handlingsprogrammet, som löper 2000-2005 kan man läsa om EU:s strategiska mål på bland annat arbetsmiljöområdet under perioden. Enligt denna skall man bland annat sträva efter ett stabilare och starkare Europa, nya former av styrande, en ny social och ekonomisk agenda, samt att förbättra livsvillkoren för människor i allmänhet, däribland arbetare.⁷⁹

⁷⁵ Rådets direktiv 91/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsad eller tillfälligt anställningsförhållande. [Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 206, 29/07/1991 s. 0019 - 0021].

⁷⁶ Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar. [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 348, 28/11/1992 s. 0001 - 0008].

⁷⁷ Rådets rekommendation av den 12 juli 1999 om begränsning av allmänhetens exponering för elektromagnetiska fält (0 Hz-300 GHz) (1999/519/EG).

⁷⁸ Nyström 1999, s. 248.

⁷⁹ Kommissionens arbetsprogram för 2000 samt de strategiska målen för 2000-2005.

4 Undersökning

För att få en ökad insikt, och i viss mån ett svar på mina frågeställningar angående IT-företagens arbetsmiljöproblem så har jag undersökt två typiska arbetsplatser på IT-företag. I denna del av uppsatsen skall jag presentera resultaten av denna undersökning. Först följer en allmän presentation av varje företag, därefter går jag mer detaljerat in på hur de problem jag tidigare presenterat manifesterar sig på varje företags arbetsplats.

Undersökningen baseras på mina besök på de olika arbetsplatserna. På varje arbetsplats har jag intervjuat en representant från arbetsledningen och en arbetstagarrepresentant i form av ett skyddsombud, huvudskyddsombudet, eller en facklig förtroendemän. Till hjälp vid intervjuerna har jag använt de frågor som bifogats här i bilaga A. Svaren jag erhållit vid dessa intervjuer har därefter bearbetats och därefter legat till grund för den genomgång av varje arbetsplats som följer härunder. Jag har även använt mig av skriftligt material ifrån varje företag som underlag för den allmänna beskrivning som inleder varje delkapitel. Dessutom har jag själv gjort egna iakttagelser om arbetsplatsernas fysiska utformning i den mån detta varit möjligt.

4.1 Den första arbetsplatsen

4.1.1 Allmän information

Företaget jag först undersökte har ungefär 8000 anställda på kontor runt omkring i Sverige. Företaget har verksamheter även inom de andra länderna i Norden. Dess verksamhet går ut på att erbjuda fullservice IT-lösningar gentemot sina kunder, vilka ofta är företag och myndigheter. Koncernen är uppdelad i ett börsnoterat moderbolag samt ett tiotal dotterbolag inom de olika affärsområdena.

Arbetsplatsen jag besökte har ungefär 230 arbetstagare. På arbetsplatsen fanns arbetstagare med varierande arbetsuppgifter. Flera olika dotterbolag var här representerade på samma arbetsplats. I princip kan man emellertid

säga att arbetstagarnas uppgifter var installation och drift av företagets kundens IT-system.⁸⁰

4.1.2 Facklig anslutning

Den fackliga uppslutningen var god. Arbetsledaren på arbetsplatsen uppskattade att ca 80-90 % av de anställda var medlemmar i CF. Detta kan möjligen ses mot bakgrund att arbetsplatsen existerat i ca 25 års tid, och att moderföretaget sedan en tid drabbats av en konjunkturedgång med uppsägningar och nedskärningar som följd.⁸¹

4.1.3 Arbetsmiljön

Såväl den arbetsledande personen som huvudskyddsombudet ansåg att stressrelaterade problem samt ergonomiska problem var representerade bland de allvarligaste arbetsmiljömässiga problemen. Även missnöje med företagets ledning och dålig luftkonditionering nämndes som problem i arbetsmiljön. Missnöjet med företagets ledning kan emellertid bero på företagets och den allmänna lågkonjunkturen. Det är troligen inget problem som kan sägas vara generellt inom IT-branschen. Enligt huvudskyddsombudet låg antalet sjukskrivningar inom företaget som helhet lågt i förhållande till branschmedium.

På arbetsplatsen fanns tre skyddsombud. Någon skyddskommitté med representation från såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan fanns inte, detta trots att mer än 200 arbetstagare var sysselsatta på arbetsplatsen. En sådan skulle emellertid enligt huvudskyddsombudet startas upp inom kort.

Såväl arbetsmiljölagen som arbetstidslagen fanns tillgängliga på arbetsplatsen, men detta bara sedan en kort tid tillbaka. Tidigare har den funnits tillgänglig enbart på Internet, det är dock tveksamt om detta kan räknas som tillgängligt enligt arbetsmiljöförordningens eller arbetsmiljöverkets definition.

⁸⁰ Intervju A, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

⁸¹ Intervju A, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

Möjligheterna till företagshälsovård verkar goda. Företaget tillhandahåller gratis hälsovård hos en fristående vårdgivare. Alla anställda genomgår regelbundna hälsokontroller med varierande tidsintervaller mellan kontrollerna, beroende på arbetstagarens ålder. Skulle en anställd ha behov av det, så finns hälsovården även tillgänglig mellan kontrollerna.⁸²

4.1.3.1 Ergonomiska problem

På i princip alla arbetstagares platser fanns hög och sänkbara arbetsbord och stolar. Arbetsplatserna utformas i princip av företaget, kanske som en följd av att skyddskommitténs arbete inte kommit igång ordentligt. Kvalitén på de olika arbetsstationerna varierade något. Vissa arbetstagare hade egna bås, där de kunde arbeta fria från störningar, andra grupper av arbetstagare satt tätt ihop.

Om någon med kunskap i ergonomi designat arbetsstationerna kunde jag inte fastställa, men skyddsombudet ansåg att det var osannolikt. Arbetstagarna verkade dock ha en viss frihet att själva anpassa sin arbetsstation efter eget tycke. Detta kan dock i sig innebära ett problem om det saknas tillräckliga kunskaper i hur en väl utformad arbetsplats skall se ut ur ergonomisk synvinkel.

De långa perioderna av stillasittande arbete uppfattas som ett allvarligt problem av både skyddsombudet och arbetsledning. Eftersom så stor del av arbetet utförs sittande utan några varierande kroppsrörelser så blir det upp till den enskilde arbetstagaren att tillse sitt behov av fysisk stimulation under arbetstiden. På sikt kan detta medföra belastningsskador för anställda som arbetat på företaget en längre tid.⁸³

4.1.3.2 Problem på grund av bildskärmsarbete

Majoriteten av arbetstagarna på arbetsplatsen tillbringar i princip all aktiv arbetstid framför bildskärmar. De anställda genomgår inte synundersökning

⁸² Intervju A, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

⁸³ Intervju A, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

vid anställning, vilket är ett problem. Vid de regelbundna hälsokontroller som genomförs ingår även en enkel synkontroll. Dessa kontroller är gratis för den enskilde arbetstagaren. Det hade emellertid varit bättre om just synen undersöktes på ett mer ingående sätt vid de hälsokontroller som existerar.⁸⁴

4.1.3.3 Stressrelaterade problem

Någon större mängd övertid tas inte ut enligt vare sig skyddsombudet eller arbetsledaren. Under vissa perioder kan dock mycket övertid tas ut om det behövs. Trots detta anses de stressrelaterade problemen som några av de allvarligaste. Deadlines finns och används i varierande grad på de olika avdelningarna, men eftersom arbetet till viss del är händelsestyrt så kan tidspressade situationer uppstå utan förvarning. Arbetet är styrt av såväl de olika arbetsuppgifter olika arbetstagare har, som av datorsystemen själva. Vissa möjligheter finns för självständiga problemlösningar. Såväl arbetsledning som skyddsombudet ansåg att stressrelaterade och andra psykosociala problem troligen var den vanligaste orsaken till sjukskrivningar på arbetsplatsen.⁸⁵

4.2 Den andra arbetsplatsen

4.2.1 Allmän informtion

Den andra arbetsplatsen tillhör ett litet företag med ungefär ett 30-tal anställda. Huvudverksamheten ligger i Sverige, men det finns dotterbolag i ett par andra länder och företagets produkter säljs i ett 30-tal olika länder. Företagets huvudsakliga verksamhet består i att utveckla hårdvara med inriktning på datasäkerhet. Denna hårdvara säljs därefter till olika företag organisationer och myndigheter för att användas i deras datorsystem.

⁸⁴ Intervju A, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

⁸⁵ Intervju A, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

Arbetsplatsen jag besökte hade ett 20 tal-arbetstagare. På arbetsplatsen fanns arbetstagare med skilda arbetsuppgifter inom olika avdelningar. I princip kan man säga att arbetstagarnas huvuduppgift är att utveckla och producera datorhårdvara. Arbetsplatsen har funnits på sitt nuvarande läge i ungefär fem år.⁸⁶

4.2.2 Facklig anslutning

Den fackliga anslutningen på den andra arbetsplatsen är låg. Ungefär 15-20 % av de anställda är medlemmar i något fackförbund, främst CF. Någon direkt facklig företrädare på arbetsplatsen finns inte. Något kollektivavtal fanns inte men vid arbetet följdes riktlinjerna i CF:s huvudavtal. Man har hittills varit ganska oberoende av den nuvarande lågkonjunkturen och har inte tvingats till några uppsägningar av större omfattning.⁸⁷

4.2.3 Arbetsmiljön

Den faktiska arbetsmiljön på arbetsplatsen kan beskrivas som god. Arbetstagarna hade gott om arbetsutrymme och arbetsplatserna såg välformade ut. Bland de arbetsmiljömässiga problemen ansågs det stillasittande arbetet och ett visst sorl från de andra arbetstagarna vara faktiska problem på en avdelning där arbetsstationerna var öppna. Som potentiella problem sågs att man inom produktionen hanterade vissa kemikalier, samt det stora antal bildskärmar på vissa av arbetsstationerna.

När det gäller den arbetsrättsliga regleringen kan det emellertid sägas att den inte alltid följs. Det finns exempelvis inga skyddsombud på arbetsplatsen. Vare sig arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen med avhängande förordningar fanns på platsen. Relevant arbetsrättsliga regler förvarades dock hos den personalansvarige.

På arbetsplatsen fanns fri tillgång till gym för de anställda och företaget stod för måltider, det finns emellertid ingen tillgång till någon mer kvalifice

⁸⁶ Intervju B, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

⁸⁷ Intervju B, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

rad företagshälsovård. Enligt huvudskyddsombudet låg antalet sjukskrivningar inom företaget som helhet lågt i förhållande till branschmedium. Det fanns emellertid anställda vars sjukskrivningsnivå lågt klart över medelnivån.⁸⁸

4.2.3.1 Ergonomiska problem

När arbetsplatsen öppnades utformades de första avdelningarna utan att samråda med någon ergonom. Vid senare tillbyggen har däremot en professionell ergonom konsulterats. Alla stolar är höj- och sänkbara. Vissa avdelningar har dessutom höj och sänkbara bord. Personalen har en viss frihet när det gäller utformningen av arbetsplatsen inom företagets riktlinjer.

Arbetsmiljömässigt kan vissa problem på grund av det stillasittande arbetet konstateras. Så kallad musarm förekom, men man har inte konstaterat några mer allvarliga problem på grund av detta. På sikt skall det fysiskt inaktiva arbetet emellertid kunna innebära allvarliga arbetsmiljömässiga problem, detta är emellertid inget som har visat sig hittills.⁸⁹

4.2.3.2 Problem på grund av bildskärmsarbete

De anställda arbetar i princip hela sin arbetstid framför bildskärmar. Vissa avdelningar arbetar dessutom i utrymmen med ett stort antal bildskärmar. En faktor som ansågs kunna orsaka problem i arbetsmiljön. De anställda genomgår ingen synundersökning vid anställningen eller senare under anställningen. Det förekom emellertid inga sjukskrivningar relaterade till bildskärmsarbete.⁹⁰

4.2.3.3 Stressrelaterade problem

Arbetstagarna arbetar i regel på flexitid. Övertid förekommer knappast i någon utsträckning med undantag för beordrad övertid vid enstaka tillfällen.

⁸⁸ Intervju B, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

⁸⁹ Intervju B, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

⁹⁰ Intervju B, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

Arbetet är fokuserat på deadlines i hög grad, med en projekttid på ett till ett par år. Det är emellertid inte ovanligt att de inte hålls utan att tidsramarna utsträcks efterhand. Arbetet var styrt i den mån att man inom varje projekt tvingades följa instruktioner från de ansvariga för projektet. Inom riktlinjerna var emellertid det dagliga arbetet i hög grad självständigt. Den flexibla arbetstiden i kombination med deadlines och ett relativt självständigt dagligarbete leder till att det i hög grad blir upp till arbetstagaren själv att organisera sitt arbete för att undvika stress. Detta är en uppgift som olika människor är olika duktiga på, på företaget trodde man emellertid inte att det fanns några större problem med stress hos de anställda. ⁹¹

⁹¹ Intervju B, Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag.

5 Analys

Efter genomgången av den lagstiftning som finns, och den undersökning av några företag som jag gjort är det nu tid att analysera det som har framkommit. Finns det någon skillnad mellan det regelverk som finns i Sverige och EU:s regler? I vilken omfattning är de svenska företag som jag undersökt medvetna om vilka regler som finns, och i vilken utsträckning följer de dem?

När det gäller den första frågan måste svaret vara jakande. Sverige ligger, med sin vida definition av begreppet arbetsmiljö och sin höga ambition vad det gäller arbetarskydd, långt framme vad det gäller arbetsmiljölagstiftning. Detta oavsett om man ser till världen som helhet, eller bara till EU:s medlemsstater. I de övriga medlemsländerna talar om fortfarande huvudsakligen om säkerhet och hälsa på arbetsplatserna. Sverige även valt att uppmärksamma även de psykiska, psykosociala och andra mer svårgreppbara arbetsmiljöproblemen som finns och är viktiga arbetsmiljöfaktorer idag. Detta medför att Sverige redan har strängare lagstiftning än vad som krävs av EU på många områden inom arbetsrätten. Sverige kan förhoppningsvis istället gå i bräschen för arbetet med att vidga definitionen av faktorer som anses påverka arbetsmiljön och således förbättra situationen för arbetstagare i hela gemenskapens område. Även inom de få områden där den svenska lagstiftningen inte uppfyller EG-rättens krav har de svenska regeringarna varit snabba och effektiva med att implementera nya regler i det svenska systemet. Ett undantag är emellertid frågan om arbetstidens reglering som har varit komplicerad i Sverige. Denna fråga har i Sverige traditionellt hanterats av arbetsmarknadens parter avtalsvägen, vilket lett till avsevärda svårigheter vid implementeringen. Sammantaget kan man dock säga att, förutom frågan om arbetstidsregleringen, det enligt min bedömning inte finns några större problem när det gäller den svenska kompatibiliteten med EG-rätten.

Problemet, om det nu finns något, ligger snarare vid reglernas ineffektivitet eller otillräcklighet i tillämpningen. På grund av det faktum att det svenska regelverket ligger så väl i tiden kan man inte räkna med att det EG-

rättsliga regelverket kommer att medföra någon drastisk förbättring av arbetsmiljön under de närmaste åren. Vi måste med andra ord i hög grad förlita oss på det svenska regelverket och dess korrekta användning på de svenska arbetsplatserna. Under mina besök på två IT-relaterade arbetsplatser noterades ett antal brister i tillämpningen av de arbetsrättsliga reglerna.

Arbetsmiljön på den första arbetsplatsen jag besökte kan nog beskrivas som relativt god. Nivån på sjukskrivningarna var låg och de anställda verkade inte sjuka eller stressade. Graden av facklig organisering var hög, även med svenska mått. Det fanns tillgång till företagshälsovård utan avgift för den enskilda arbetstagaren. Trots detta så fann jag på flera ställen en betydande diskrepans mellan det svenska arbetsrättsliga regelsystemet, och hur det faktiskt såg ut på arbetsplatsen.

- Någon skyddskommitté fanns inte på arbetsplatsen som sysselsatte mer än 200 arbetstagare. Detta trots att en sådan skall finnas på varje arbetsplats med mer än 50 arbetstagare enligt AML 6:8.
- Såväl arbetsmiljölagen som arbetstidslagen fanns tillgängliga på arbetsplatsen, men detta endast sen ett halvår tillbaka, trots att arbetsplatsen legat på samma plats i mer än 20 år. Enligt AMF 5 § skall arbetsmiljölagen samt arbetsmiljöförordningen finnas tillgängliga på arbetsplatsen, detta gäller även arbetstidslagen enligt AFS 1982:17 5 §.
- De anställda genomgår ingen synundersökning vid anställningen. Detta är ett klart brott mot 6 § i AMV:s föreskrift, AFS 1998:5. De anställda genomgår visserligen regelbundna hälsokontroller, men den synundersökning som genomförs där kan knappast sägas uppfylla de krav som ställs i rekommendationen till arbetsmiljöverkets föreskrift.

Även om dessa kanske är de allvarligaste problemen så fanns det även mycket annat som kunde förbättras, exempelvis kunde utformningen av de anställdas arbetsplatser ses över av en person med gedigna ergonomiska kunskaper. Även möjligheterna till ett systematiskt arbetsmiljöarbete måste

bedömas som låga med tanke på att en fungerande skyddskommitté saknades.

Hur dessa brister kommer att påverka hälsan för företagets anställda i framtiden är omöjligt att säga. Som en generell regel kan det emellertid argumenteras för att man borde investera mer tid och pengar i att säkra en tryggare arbetsmiljö då detta troligen skulle främja företaget självt på sikt.

Även på den andra arbetsplatsen återfanns vissa allvarliga brister. Även om den faktiska arbetsmiljön kan kallas god så kunde det inte sägas att man följde de arbetsrättsliga reglerna närmare. Graden av facklig organisering var låg i förhållande till det svenska genomsnittet. Några av de punkter där det fanns brister i arbetsmiljön var följande:

- Det fanns inget skyddsombud på arbetsplatsen. Enligt AML 6:2 § skall sådana utses på varje arbetsplats med fem anställda eller fler.
- Relevant arbetsrättslig lagstiftning fanns på arbetsplatsen, men det fanns ingen utsedd arbetstagarrepresentant med tillgång till vare sig arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen. Precis som på den första arbetsplatsen strider detta mot reglerna i AMF 5 § samt 5 § i AFS 1982:17.
- Det fanns ingen tillgång till kvalificerad företagshälsovård. Enligt AML 3:2 b § skall det finnas företagshälsovård att tillgå för arbetstagarerna i den mån förhållandena kräver det. På en liten arbetsplats som denna kan det diskuteras om företagshälsovård behövs, detta beror på den individuella situationen.
- Någon synundersökning eller hälsovårdskontroll av de anställda genomfördes inte i någon omfattning överhuvudtaget på arbetsplatsen. Avsaknaden av synundersökningar är ett brott mot 6 § i AFS 1998:5.

Även på denna arbetsplats fanns det andra saker som skulle kunna förbättras, men utan en grundläggande struktur med skyddsombud och arbetsmiljömässigt arbete så kan det systematiska arbetsmiljöarbetet knappast förväntas vara effektivt.

Sammanfattningsvis kan det nog med fog hävdas på bägge arbetsplatserna vore det möjligt att med ett minimum av arbete vore förbättra åttlydnaden av de arbetsrättsliga reglerna i stort och arbetsmiljön i synnerhet. Detta vore troligen fördelaktigt även företagsekonomiskt, då man med en ringa investering kunde få ett nytt forum att diskutera och ventilera idéer och problem inom området.

Även om jag fann brister på bägge företagen så kan det ändå sägas att det åtminstone fanns en viss rudimentär aktivitet på den första arbetsplatsen med skyddsombud och ett visst arbetsmiljöarbete, detta saknades i ännu högre grad på den andra arbetsplatsen. Hur kan man då förklara skillnaderna mellan dessa bägge företag? En förklaring kan man få genom att se på företagens struktur och historia. Som en generell regel kan man säga att intresset för facklig organisering ökar under lågkonjunkturer och andra svackor i företagets ekonomi. Med den fackliga organiseringen följer ett intresse för arbetstagarnas frågor, däribland arbetsmiljön, som är svårt att få på något annat sätt. Som en annan huvudregel kan man kanske säga att den fackliga organiseringen, och därmed arbetsmiljön, blir bättre ju längre ett företag existerar. Om man ser till de bägge arbetsplatser, och företag, jag undersökt kan man här se en tydlig skillnad. Den första arbetsplatsen är del i ett stort företag med flera tusen anställda, och har dessutom existerat i åtminstone 20 år på den svenska marknaden. I kontrast till detta så innehåller den andra arbetsplatsen i princip hela det andra företags verksamhet. Företaget är nystartat och har endast ett trettiotal anställda. Ser man dessa faktorer sammantaget så är det möjligt att se ett mönster, som pekar mot att dessa faktorer skulle ha en viss betydelse. Det första företags storlek och erfarenheter har lett till en företagsmiljö där det systematiska arbetsmiljöarbetet har betydligt enklare förutsättningar för sig, och som en konsekvens av detta, bättre följer det arbetsrättsliga regelverket än i det mindre nystartade företaget. Detta sagt så är det inte nödvändigtvis säkert att den faktiska arbetsmiljön var bättre på den första arbetsplatsen. På många sätt kan ett mindre företag sägas ha större förutsättningar att skapa en lugnare och mer

säker arbetsmiljö, men det gäller att få denna arbetsmiljö att slå igenom i ett följande av de arbetsrättsliga reglerna också.

På de svenska arbetsplatserna finns det även andra problem som jag inte uppmärksammat här. När det gäller de arbetsmiljömässiga problemen som kan bli aktuella här så är kanske det största problemen själva problemens ”osynlighet”. Det är svårt att konkretisera och enkelt åskådliggöra effekterna av lång tids stillasittande arbete framför en bildskärm. Det finns ingen tillförlitlig statistik, och inga olyckor som man kan peka på och som kan sägas vara en effekt av undermålig arbetsmiljö. Dessutom är det, i varje fall när det gäller problemen med bildskärmsarbete, en relativt ny företeelse. Teknikens snabba framsteg har gjort att det inte alltid finns statistik på hur nya företeelser påverkar arbetsmiljön.

Problemet med osynlighet finns även när det gäller de psykosociala problemen som stress och utbrändhet. Att erkänna att man inte klarar av sitt arbete eller känner sig utarbetad är fortfarande ett stigmatiserat område, många arbetstagare känner istället skam och har därför svårt att erkänna att de har ett problem. Detta gör att det kan vara svårt att peka på hur många sjukskrivningar som faktiskt beror på dessa psykosociala faktorer, men istället anmäls som andra orsaker.

5.1 Slutsatser

De svenska arbetsmiljörättsliga reglerna är i princip heltäckande och bra. Problemen ligger inte i reglerna som sådana, utan i en otillräcklig kunskap hos företagen, ett ineffektivt och bristande kontrollsystem från myndigheternas sida och framförallt en bristande användning av de existerande reglerna på arbetsplatsen.

När det gäller min hypotes om vilka arbetsmiljöproblem som var allvarliga så kan jag sägas få åtminstone till viss del rätt. På bägge arbetsplatserna upplevdes det fysiskt inaktiva stillasittande arbete som ett problem. Denna typ av arbete gör att just de ergonomiska aspekterna kring utformningen av arbetsplatsen blir synnerligt viktiga. Även stress upplevdes åtminstone som

ett potentiellt problem på bägge arbetsplatserna. Även om stress är en väldigt individuell mekanism som olika människor har olika lätt att hantera så kan det ändå konstateras att det objektivt sätt finns vissa faktorer som utlöser den. På bägge arbetsplatserna fanns det stresshöjande moment i form av deadlines och styrning av arbetet ovanifrån. Det fanns emellertid inga märkbara problem med övertidsarbete. När det gäller problemen med att arbeta framför bildskärm så kan jag inte sägas fått beläggning för att detta skulle vara ett allvarligt problem på de arbetsplatser jag besökt. Det nämndes som ett potentiellt arbetsmiljöproblem på den andra arbetsplatsen, men man hade ännu inte haft några konstaterade skador eller problem. Även om jag naturligtvis inte kan borga för att den bild jag fått av de företag jag besökt är allmängiltig, eller ens riktig, har den ändå ett exemplifierande värde. Det är emellertid en allvarlig indikation på att det kan föreligga en allvarlig diskrepans mellan situationen som den borde vara, och som den faktiskt är.

Det som framförallt skulle behövas inom företagen är en rutin när det gäller det arbetsrättsliga och arbetsmiljörättsliga arbetet. En faktor som i hög grad påverkar mängden av arbetsmiljömässigt arbete är graden av facklig organisering. Med en facklig organisering följer även ett intresse för arbetsrätten inklusive den miljömässiga aspekten. Om man utser skyddsombud och uppmuntrar deras arbete så är jag övertygad att även företagen skulle finna att det vore en god investering. Kunniga skyddsombud som kommer med förslag om hur arbetsplatsens arbetsmiljö kan förbättras leder till en bättre arbetsmiljö. Med den bättre arbetsmiljön kommer besparingar i företagshälsovård, lägre sjukskrivningar och en högre arbetseffektivitet sammantaget kan detta mycket väl uppväga de ringa kostnader skyddsombudsverksamheten innebär och därför sammantaget innebära en besparing snarare än en utgift för företaget.

Bilagor

Bilaga A: Frågor till arbetstagarrepresentanter och arbetsgivarrepresentanter vid IT-företag

A. Allmänna frågor:

1. Är du arbetsgivare, arbetsledare eller arbetstagare (skyddsombud eller facklig representant)?
2. Vilken position har du inom företaget?
3. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

B. Frågor till arbetsgivare/arbetsledare

1. Hur många anställda finns på er arbetsplats?
2. Beskriv företagets verksamhet med några rader.
3. Hur länge har arbetsplatsen funnits?
4. Vilka är arbetstagarnas uppgifter på arbetsplatsen?
5. I vilken grad arbetar arbetstagarna självständigt/under arbetsledning?

C. Frågor om facklig verksamhet

1. Hur många av de anställda är fackligt anslutna?
2. Vid vilka fackförbund är era anställda anslutna?
3. Med vilka fackförbund har företaget skrivit kollektivavtal?

D. Arbetsmiljöfrågor:

1. Finns det skyddsombud på företaget? (AML 6:2 §)
2. Finns det fler skyddsombud än du på ert företag?
3. Finns det en skyddskommitté? (AML 6:8 §)
4. Vilka möjligheter finns det till företagshälsovård? (AML 3:2 b §)
5. Finns arbetsmiljölagen tillgänglig för arbetstagarna? (t.ex. hos skyddsombud) (AMF 5 §)

d1. Ergonomi

1. Vem eller vilka utformar arbetsplatserna?
2. Är arbetsplatserna ergonomiskt utformade?
3. Vilka möjligheter finns till företagshälsovård?

d2. Synergonomi

1. Får arbetstagare genomgå synundersökning vid anställning?
(AFS1998:5)
2. Genomgår de därefter regelbundna synundersökningar?
3. I vilken omfattning sitter de anställda framför dataskärmar (% av arbetstiden)?

d3. Stressrelaterade problem

1. Finns arbetstidslagen tillgänglig på arbetsplatsen (AFS 1982:17, 5 §)?
2. Ungefär hur mycket övertid arbetar en anställda/månad (uppskattning)
(ATL 7-9 § §)?
3. I vilken omfattning förekommer deadlines på arbetsplatsen?
4. Förekommer utbrändhet på företaget?

E. Allmänna arbetsmiljöfrågor

1. Förekommer arbetsskador på er arbetsplats?
2. Vilken typ av arbetsskador?
4. Vilka är (enligt din bedömning) de tre största arbetsmiljömässiga problemen på er arbetsplats?
5. I vilken omfattning förekommer sjukskrivningar på arbetsplatsen? (Få, normal nivå, hög nivå, kan ej bedöma)

Deltagande i undersökningen är frivilligt. Alla företag, arbetsplatser och personer förblir anonyma. Deltagande företag får ta del av den färdiga avhandlingen.

Käll- och Litteraturförteckning

Källor

Förarbeten

Prop. 1981/82:154 Regeringens proposition om ny arbetstidslag
m.m.

SOU 1976:1 Arbetsmiljölagen

SOU 1996:145 Arbetstid, längd förläggning och inflytande

SOU 1999:69 Individerna och arbetslivet

Författningar

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter, datorer

AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

AFS 1998:1 Belastningsergonomi

AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm, datorer

AFS 2000:42 Arbetsplatsens utformning, inredning

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kommissionens rekommendation av den 22 Maj 1990 till medlemsstaterna
rörande antagandet av en europeisk lista över arbetsskador (1990/326/EG)

Romfördraget [i dess lydelse enligt Amsterdamfördraget]

Rådets direktiv 89/391/EEG, om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 183, 29/06/1989 s. 0001 - 0008]

Rådets direktiv 89/654/EEG om minimikrav för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 059, 06/03/1991 S. 0023]

Rådets direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användande av arbetsutrustning [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 059, 06/03/1991 S. 0023]

Rådets direktiv 90/270/EEG, om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 171, 04/07/1990 s. 0029]

Rådets direktiv 91/383/EEG om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsad eller tillfälligt anställningsförhållande. [Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 206, 29/07/1991 s. 0019 - 0021]

Rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen fött barn eller ammar. [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 348, 28/11/1992 s. 0001 - 0008]

Rådets direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L: 307, 13/12/1993 s. 0018 - 0024]

Rådets förordning nr 2062/94 om upprättande av en europeisk arbetsmiljöbyrå

Rådets rekommendation av den 12 juli 1999 om begränsning av allmänhetens exponering för elektromagnetiska fält (0 Hz-300 GHz) (1999/519/EG) [Europeiska gemenskapernas officiella tidning L 199 , 30/07/1999, 59 – 70]

SFS 1977:1160	Arbetsmiljölagen
SFS 1982:673	Arbetstidslagen
SFS 1982:901	Arbetstidsförordningen
SFS 1977:1166	Arbetsmiljöförordningen

SFS 2000:1211 Förrordning med instruktion för Arbetsmiljöverket

Internet

www.niwl.se/datorarbete/ Tema datorarbete, Arbetslivsinstitutet

www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/whati ILO:s hemsida, *What is workplace stress?*,

Övriga källor

Intervju A Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag

Intervju B Intervjusvar från skyddsombud och arbetsledare på ett IT-relaterat företag

Rapport 2000:14 *Kontorsarbetsmiljöer*, Ett tillsynsprojekt under 1999 inom Arbetarskyddsstyrelsen (finns på www.av.se)

Datorn & arbetsmiljön, SAN och AB Previa -rikshälsan 1993

Litteratur

Böcker

Bylund, Bo m fl: *Arbetstidslagen med kommentar*, 1995 (Tidens förlag, Stockholm)

EU-KARNOV EU:s rättsakter med kommentarer, band 2 1998/99

Gullberg, Hans m fl: *Arbetsmiljölagen: I lydelse den 1 januari 1997 kommentarer och författningar*, 10 uppl. 1997 (Norstedts juridik, Stockholm)

Lennerhög, Lennart (Red) *Människan i arbetslivet*, 1991 (Publica förlag, Stockholm)

Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, 2 uppl. 1999 (Norstedts Juridik, Stockholm)

Zanderin, Lars & Günzel, Mats: *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*, 1993 (LT:s förlag, Stockholm)

Artiklar

Lag & Avtal

nr 7 1999

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1938 nr 113

AD 1945 nr 8

AD 1984 nr 108

AD 1987 nr 156z

AD 1988 nr 162

AD 1999 nr 51

EG-domstolen

Brottmål mot X (förenade målen C-74/95 och C-129/95 [1996] ECR 6609)

Bötesförfarande mot Sergius Oebel (Mål C-155/80 [1981] ECR 1993)

Kommissionen mot Spanien (Mål C-79/95 [1996] ECR 4679)

Margrit Dietrich mot Westdeutscher Rundfunk (Mål C-11/99 [2000] ECR 5589)

SIMAP mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Mål C-303/98 [2000] ECR 7963)

Storbritannien mot Rådet (Mål C-84/94 [1996] ECR 5755)

Torfaen Borough Council mot B & Q (Mål C-145/88 [1989] ECR 765)