



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Silja Harnisch

## Arbetsgivar- och arbetstagarintressenas balansering

Hur tillkomsten av Arbetsmiljöverkets föreskrifter  
(AFS 2015:4) om organisatorisk och social  
arbetsmiljö påverkar arbetstagarintresset av  
psykisk hälsa i arbetslivet och arbetsgivarintresset  
av arbetsledningsrätt

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Anna Nilsson

Termin: VT 2018

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>5</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>7</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>9</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>10</b>
1.1 Allmänt	10
1.2 Uppsatsens övergripande syfte	10
1.3 Frågeställningar	10
1.4 Avgränsningar	11
1.5 Perspektiv och metod	12
1.5.1 Perspektiv	12
1.5.2 Metod	12
1.6 Forskningsläge	13
1.7 Material	14
1.8 Disposition	15
<b>2 BAKGRUND</b>	<b>16</b>
<b>3 ARBETSGIVAR- OCH ARBETSTAGARINTRESSEN</b>	<b>18</b>
3.1 Arbetsgivarintresset	18
3.2 Arbetstagarintresset	19
3.3 Intressenas balansering	20
<b>4 TIDIGARE REGELVERK</b>	<b>21</b>
4.1 Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön	21
4.2 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem	22
4.3 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet	22
<b>5 KROKOM-MÅLET</b>	<b>24</b>
<b>6 NUVARANDE REGELVERK</b>	<b>26</b>

6.1	Arbetsmiljölagen	26
6.2	Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete	27
6.3	Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna	28
7	<b>REMISSVAREN</b>	<b>31</b>
7.1	Arbetsgivarorganisationers remissvar	31
7.2	Arbetstagarorganisationers remissvar	32
8	<b>ANALYS</b>	<b>34</b>
8.1	Arbetsgivarens utredningsansvar	34
8.2	Arbetstagarens inflytande	36
8.3	Arbetsgivarens arbetsledningsrätt	37
8.4	Motstående intressens balansering	39
	<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>41</b>
	Litteratur	41
	Elektroniska källor	42
	Offentligt tryck	42
	AFS	42
	Utredningsbetänkanden	42
	Propositioner	43
	Remisser	43
	Konsekvensbeskrivningar	43
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>44</b>

# Summary

On March 31, 2016, the Swedish Work Environment Authority's regulations (AFS 2015:4) on organizational and social work environment (OSA) came into force and replaced three other regulations on the topic. OSA strengthens and weakens various regulations that promote the employee interest of mental health in working life, respectively employers' interests of work management right, at the expense of each other.

The result of this paper shows that employer's work management rights are weakened by 9 § OSA concerning unhealthy workloads and 7 § OSA goals for organizational and social work environment. These phenomena were previously not regulated in any paragraph. The workers' interest of mental health in the working life, are strengthened by increasing employee influence in 7 § OSA and by the aim of both regulations to combat bad health. The strengthening occurs at the expense of the employers' interest, who no longer can determine the goals by himself, but must now allow the employee to participate. In addition, the employer must now avoid unhealthy workloads when allocating tasks.

However, the observed weakening of the employers' interest is balanced out by the fact that OSA recommends less employee influence than the previous regulations. In addition the employee's interest is weakened by the new regulation of the employer's investigative obligation concerning offensive special treatment, as it is no longer stated in any paragraphs. This weakening, on the other hand, favors employers' work management rights, which in turn gives the employer more scope to decide on his actions. The weakening of the employee interest is again balanced slightly by the additional recommendations in OSA regarding the person performing the investigation.

In the paper it becomes clear that OSA not only reinforces the interest of one part but balances the interests of both sides. Given OSA's expressed purpose of preventing the risk of poor health caused by organizational and social

conditions in the work environment (see 1 § OSA), this is an unexpected result as one might expect the employee interest to be more protected through OSA.

# Sammanfattning

Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i kraft och ersatte tre andra på området gällande föreskrifter. Genom OSA förstärks och försvagas olika regleringar som gynnar arbetstagarintresset av psykisk hälsa i arbetslivet respektive arbetsgivarintresset av arbetsledningsrätt på bekostnad av varandra.

Undersökningen visar att arbetsgivarens arbetsledningsrätt försvagas genom 9 § OSA om ohälsosam arbetsbelastning och 7 § OSA om mål för organisatorisk och social arbetsmiljö. Dessa företeelser reglerades tidigare inte i någon paragraf. Arbetstagarintresset av psykisk hälsa i arbetslivet förstärks genom att arbetstagaren får ökat inflytande genom 7 § OSA och genom att målet med båda föreskrifterna är att motverka ohälsa. Förstärkningen sker på bekostnad av arbetsgivarintresset då arbetsgivaren numera inte ensamt kan bestämma målen utan måste ge arbetstagaren möjlighet att medverka. Utöver detta måste arbetsgivaren numera undvika ohälsosam arbetsbelastning vid fördelning av arbetsuppgifterna.

Den konstaterade försvagningen hos arbetsgivarintresset balanseras dock upp genom att OSA:s allmänna råd inte i samma omfattning rekommenderar arbetstagarens inflytande i olika situationer som i tidigare föreskrifter. Utöver detta försvagas arbetstagarintresset med den nya regleringen av arbetsgivarens utredningsplikt vid kränkande särbehandling då den inte som tidigare stadgas i en juridisk bindande paragraf. Försvagningen gynnar däremot arbetsgivarens arbetsledningsrätt som ger arbetsgivaren mer utrymme att bestämma över sitt agerande. Försvagningen av arbetstagarintresset balanseras i viss mån genom tillkomsten av rekommendationer om personen som utför utredningen i OSA.

I uppsatsen blir det tydligt att OSA inte uteslutande stärker en sidas intresse utan att det sker en balansering mellan båda sidorna. Med tanke på att syftet

med OSA bland annat är att förebygga risker för ohälsa som orsakas av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön (se 1 § OSA), är detta ett oväntat resultat då man kunde förvänta sig att arbetstagarintresset skyddas mer genom OSA.

# Förkortningar

AFS- Arbetsmiljöverkets författningssamlingar

AML- Arbetsmiljölagen (1977:1160)

BrB- Brottsbalk (1962:700)

KSA- Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet

LO- Landsorganisationen i Sverige

OEH- Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem

OSA- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna

PSAA- Arbetskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

SACO- Sveriges akademikers centralorganisation

SAM- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete

SKL- Sveriges Kommuner och Landsting

SN- Svenskt Näringsliv

TCO- Tjänstemännens centralorganisation



# 1 Inledning

## 1.1 Allmänt

Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i kraft. I samband med detta upphävdes tre av Arbetsmiljöverkets tidigare författningssamlingar på området: Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (PSAA), Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem (OEH) och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet (KSA).<sup>1</sup> OSA är en reaktion på en konstaterad ökning av sjukskrivningar som har organisatoriska och sociala orsaker.<sup>2</sup>

Uppsatsen avser att undersöka hur utvalda arbetstagar- och arbetsgivarintressen förstärks respektive försvagas och hur dessa intressen balanseras mot varandra genom tillkomsten av OSA. I samband med detta undersöks tidigare och nu gällande föreskrifter på området.

## 1.2 Uppsatsens övergripande syfte

Uppsatsens syfte är att undersöka hur arbetsmiljölagstiftningens skydd av arbetstagarens intresse av psykisk hälsa i arbetslivet och arbetsgivarens intresse av arbetsledningsrätt skiljer sig från tidigare skydd innan OSA:s ikraftträdande.

## 1.3 Frågeställningar

Uppsatsen ämnar att besvara följande frågor:

- *Försvagas eller förstärks arbetstagarens intresse av psykisk hälsa i arbetslivet och arbetsgivarens intresse av arbetsledningsrätt genom ikraftträdandet av OSA i jämförelse med tidigare regelverk?*

---

<sup>1</sup> AFS 2015:4, s. 12.

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverket, Konsekvensutredning (2015) s. 1- 2.

- *Hur balanseras dessa arbetsgivar- och arbetstagarintressen mot varandra i och med ikraftträdandet av OSA?*

## **1.4 Avgränsningar**

Uppsatsens huvudsyfte är inte att fastställa gällande rätt utan att granska hur motstående intressen balanseras mot varandra. Intressena kan balanseras genom att regler som gynnar ett av intressena förstärks eller försvagas i OSA jämfört med tidigare föreskrifter. På grund av begränsade utrymme undersöks frågorna uteslutande ur ett svenskt perspektiv och europarättsliga regleringar behandlas inte.

Uppsatsen begränsas till att undersöka endast utvalda aspekter i ovan nämnda arbetstagar- och arbetsgivarintressen. Angående arbetstagarens intresse av psykisk hälsa i arbetslivet ligger fokus på arbetstagarens rätt till inflytande och arbetsgivarens utredningsansvar då dessa särskilt framhävs i arbetstagarorganisationernas remissvar (se kapitel 3). När det gäller arbetsgivarintresset – arbetsgivarens arbetsledningsrätt – ligger fokus uteslutande på arbetsledningsrätten i förhållande till definitionen av organisatorisk arbetsmiljö i 4 §, 7 § om mål för organisatorisk och social arbetsmiljö och 9 § OSA om arbetsbelastning. I uppsatsen fokuseras på 4 och 9 §§ OSA då dessa särskilt kritiserades i samtliga tre, för uppsatsen utvalda, remissvar från arbetsgivarsidan. 7 § OSA granskas då den är av särskilt intresse när balansering mellan arbetstagar- och arbetsgivarintressen ska undersökas. De ovan nämnda instrument gynnar sitt respektive intresse på bekostnad av det andra intresset. I tredje kapitlet sker närmare förklaring av instrument och intressen såväl som deras växelverkan.

Uppsatsens begränsade omfång ger inte utrymme för att undersöka samtliga remissvar. Därför fokuserar jag uteslutande på tre remissvar av viktiga aktörer på arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan. Arbetstagersidan företräds av de fackliga arbetstagarorganisationerna LO, SACO samt TCO. Arbetsgivarsidan

representeras av remissvar från Svenskt Näringsliv (SN), Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).<sup>3</sup>

## 1.5 Perspektiv och metod

### 1.5.1 Perspektiv

Uppsatsens frågeställningar kommer att behandlas både ur arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv. Arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisationernas remissvar undersöks i syfte att utläsa vilka intressen som verkar särskilt betydelsefulla för respektive sida. Utöver detta granskas hur dessa intressens skydd ändrats i förhållande till tidigare föreskrifter och numera balanseras mot varandra. Detta tillvägagångssätt hjälper mig att granska OSA:s tillkomst ur ett arbetsgivar- respektive arbetstagarperspektiv.

### 1.5.2 Metod

I uppsatsen används två olika metoder. Enligt den rättsdogmatiska metoden beskrivs gällande rätt före och efter tillkomsten av OSA med hjälp av rättskällevärdet. Jag undersöker olika rättskällor som exempelvis lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin.<sup>4</sup> Närmare granskas hur de ur remissvaren utvalda arbetstagar- och arbetsgivarintressena tidigare och numera hanteras i föreskrifter. På grund av uppsatsens ämne undersöks huvudsakligen Arbetsmiljöverkets respektive Arbetarskyddsstyrelsens<sup>5</sup> författningssamlingar samt tillhörande externremiss, remissvar och konsekvensutredning. Därmed uppkommer frågan var materialet placeras i rättskällehierarkin.

Föreskrifter befinner sig, som stiftade regler, i normhierarkin över förarbeten och prejudikat dock under grundlag, lag och av regeringen skapade

---

<sup>3</sup> Jfr. Källström, Malmberg & Öman (2016) s. 25-26.

<sup>4</sup> Jfr. Kleineman (2013) s. 26 och 28.

<sup>5</sup> Arbetsmiljöverket skapades 2001 när Yrkesinspektionens tio distrikt och Arbetarskyddsstyrelsen slogs samman, se Arbetsmiljöverket, *Historik- Arbetsmiljö nu och då* (2016).

förordningar.<sup>6</sup> Genom delegation, i förordningar bland annat, får utvalda myndigheter meddela föreskrifter.<sup>7</sup> OSA utfärdades av Arbetsmiljöverket som genom 18 § p. 6 i arbetsmiljöförordningen (1977:1166) är bemyndigad att enligt 4 kap. 10 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML) skapa föreskrifter om arbetsmiljöns beskaffenhet såväl som allmänna skyldigheter angående arbetsmiljön för förebyggande av ohälsa och olycksfall i arbetet.<sup>8</sup> När det gäller föreskrifterna har dessa följaktligen ett starkt värde – de är juridiskt bindande<sup>9</sup> och ska följas.

Grundlag, lag, förordningar och föreskrifter är författningar.<sup>10</sup> De till författningarna hörande förarbeten som exempelvis propositioner och SOU:er är i Sverige viktiga rättskällor.<sup>11</sup> Värdet och position i rättskällehierarkin av remissvar, externremiss och konsekvensutredningen till AFS är mer oklart. Dessa nämns exempelvis inte i granskade doktrin som skriver om förarbeten.<sup>12</sup>

Förutom den rättsdogmatiska metoden tar jag även hjälp av en analytisk metod. Det analyseras om det har skett en förstärkning eller försvagning av de ur remissvaren utvalda arbetstagar- och arbetsgivarintressena genom att jämföra tidigare med numera gällande föreskrifter. Utöver detta granskas hur dessa intressen balanseras mot varandra genom att undersöka om en sidas intresse stärks på bekostnad av den andra sidan.

## 1.6 Forskningsläge

Det finns inte särskilt mycket forskning angående OSA. Det finns exempelvis knappt någon doktrin om den nya föreskriften, vilket kan förklaras av att OSA trädde i kraft nyligen. Däremot granskas exempelvis OSA:s innebörd i

---

<sup>6</sup> Jfr. Papadopoulou & Skarp (2017) s. 73 och 98.

<sup>7</sup> Papadopoulou & Skarp (2017) s. 98.

<sup>8</sup> Arbetsmiljöverket, Konsekvensutredning (2015) s. 6 och 10 § 4 kap. AML.

<sup>9</sup> AFS 2015:4, s. 3.

<sup>10</sup> Lundberg (2013) s. 39.

<sup>11</sup> Papadopoulou & Skarp (2017) s. 73.

<sup>12</sup> Jfr. Lundberg (2013) s. 44-45 och Papadopoulou & Skarp (2017) s. 73.

artikeln ”Kränkande särbehandling i arbetslivet – hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet” av arbetsrättsspecialisterna Henric Ask och Bo Ericson. Artikeln behandlar bland annat regelverkens utveckling angående kränkande särbehandling i arbetslivet.<sup>13</sup>

## 1.7 Material

För att sätta frågorna i en kontext används AML och dess proposition, såväl som en SOU för att påvisa utvecklingen av synen på arbetsrelaterad psykisk ohälsa i Sverige. I uppsatsen undersöks relevanta tidigare och nuvarande föreskrifter av Arbetsmiljöverket respektive Arbetarskyddsstyrelsen. OSA och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), såväl som de tre föreskrifterna PSAA, OEH samt KSA vilka ersattes av OSA granskas närmare.

Arbetsmiljöverkets författningssamlingar (AFS) består av juridiskt bindande föreskrifter och allmänna råd. De allmänna råden är uteslutande rekommendationer angående föreskrifternas tillämpning och anger bland annat exempel för hur kraven i föreskrifterna kan uppfyllas.<sup>14</sup>

Det finns ett stort antal rättsfall som berör fysiska skador i arbetsmiljön. Utöver dessa finns det rättsfall som berör arbetsgivarens arbetsledningsrätt när arbetsgivaren har trakasserat sin arbetstagare och därmed överskridit arbetsledningsrätten.<sup>15</sup> Däremot är det relevanta rättsfallutbudet för uppsatsens frågeställning begränsad. I olika juridiska artiklar angående arbetsmiljörätt nämns dock det mycket omdiskuterade Krokommålet.<sup>16</sup> Detta mål<sup>17</sup> utgör ett intressant underlag där arbetsgivarens utredningsplikt diskuteras. Jag fokuserar uteslutande på dessa delar av rättsfallet. Krokommålet prövades av hovrätten som högsta instans och har därmed en lägre ställning än exempelvis HD:s avgöranden.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> Ask & Ericson (2017) s. 7-86.

<sup>14</sup> AFS 2015:4, s. 3.

<sup>15</sup> Jfr. Ask & Ericson (2017) s. 7-86.

<sup>16</sup> Viklund (2015) s. 27-36 och Ask & Ericson (2017) s. 9.

<sup>17</sup> Målnummer B 399-14.

<sup>18</sup> Jfr. Papadopoulou & Skarp (2017) s. 74, 78-79.

Då det saknas tillräckligt doktrinunderlag som berör OSA används i uppsatsen doktrin för äldre företeelser som exempelvis arbetsgivarens arbetsledningsrätt. För besvarande av frågeställningarna tas stöd i vägledningar till OSA, juridiska artiklar av experter i arbetsrätten, remissvaren som Arbetsmiljöverket mottog under utarbetning av OSA såväl som Arbetsmiljöverkets senaste konsekvensutredning och externremiss till OSA. Till den beskrivna verkligheten i remissvaren håller jag mig kritisk. När beskrivningar av de olika intressesidornas realiteter i remissvaren jämförs syns skillnader och det blir tydligt att arbetstagar- och arbetsgivarsidan har sina egna ”sanningar”. I uppsatsen används de utvalda remissvaren som vägledning i syfte att försöka utröna vilka intressen som arbetstagar- och arbetsgivare vill förstärka.

## **1.8 Disposition**

För att sätta uppsatsens frågor i en kontext ges i uppsatsens andra kapitel en bakgrund om regleringen av psykisk ohälsa i svensk rätt över de senaste decennierna. I tredje kapitlet definieras vad som i denna uppsats avses med arbetsgivar- och arbetstagarintressen och hur dessa påverkar varandra. I fjärde kapitlet redogörs för relevanta delar av de tre föreskrifter som ersattes av OSA. I femte kapitel presenteras relevanta delar av Krokombålet. Sjätte kapitlet ger en översikt av de gällande relevanta regelverken AML, SAM och OSA. I sjunde kapitlet presenteras de utvalda remissvaren. Slutligen, i det åttonde kapitlet, diskuteras och analyseras det tidigare genomgångna materialet för att besvara uppsatsens frågeställningar.

## 2 Bakgrund

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik drabbades under de senaste sex åren 3000 - 4000 personer årligen av en arbetssjukdom som haft organisatoriska eller sociala orsaker.<sup>19</sup> Statistiken baseras på anmälda fall,<sup>20</sup> följaktligen kvarstår en viss osäkerhet om hur många som i realiteten drabbas årligen.

Den 31 mars 2016 trädde OSA i kraft.<sup>21</sup> Föreskrifterna ska precisera kraven i AML såväl som komplettera kraven på det systematiska arbetsmiljöarbetet.<sup>22</sup> Genom införandet av OSA vill Arbetsmiljöverket motverka bristerna som återfinns i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön<sup>23</sup> och förebygga risken för ohälsa som orsakas av dessa brister.<sup>24</sup> Föreskrifterna hoppas kunna sänka antalet sjukskrivningar relaterade till psykisk ohälsa.<sup>25</sup>

Psykiska hälsorisker är inget nytt fenomen utan uppmärksammades redan i början av 1970-talet i en SOU. Där konstateras behovet av ny lagstiftning på grund av arbetslivets utveckling som bland annat beror på förändringar i de sociala förhållandena<sup>26</sup> samt att de psykologiska och sociologiska faktorerna anses vara allt viktigare.<sup>27</sup>

I arbetsmiljölagens proposition (1976/77:149) uppmärksammas behovet av att utvidga synen på relevanta faktorer i arbetsmiljön. En tanke som återspeglas i själva lagen.<sup>28</sup> Enligt propositionen ska inte enbart hänsyn tas till fysiska faktorer, utan även psykologiska och sociala faktorer.<sup>29</sup> Arbetsmiljön omfattar enligt propositionen, bredvid bland annat fysiska miljöfaktorer som

---

<sup>19</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetskadestatistik* (2018).

<sup>20</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsskade- och arbetsmiljöstatistik* (2016).

<sup>21</sup> AFS 2015:4, s. 12.

<sup>22</sup> Arbetsmiljöverket, *Konsekvensutredning* (2015) s. 6-7.

<sup>23</sup> Arbetsmiljöverket, *Konsekvensutredning* (2015) s. 2.

<sup>24</sup> Arbetsmiljöverket, *Konsekvensutredning* (2015) s. 7.

<sup>25</sup> Jfr. Arbetsmiljöverket, *Konsekvensutredning* (2015) s. 18.

<sup>26</sup> SOU 1972:86, s. 11.

<sup>27</sup> Jfr. SOU 1972:86, s. 12.

<sup>28</sup> Jfr. Cedergren, Jernhall & Ulfvarson (2005) s. 162.

<sup>29</sup> Prop. 1976/77:149, s. 188.

vibrationer och buller, även organisatoriska och sociala faktorer som arbetsuppgifters innehåll och möjlighet till inflytande.<sup>30</sup>

Efter arbetsmiljölagens tillkomst utvidgades detaljregleringen av den psykosociala arbetsmiljön genom PSAA, OEH och KSA. Dessa tre AFS upphävdes i samband med att OSA trädde i kraft.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Prop. 1976/77:149, s. 223.

<sup>31</sup> AFS 2015:4, s. 12.



## 3 Arbetsgivar- och arbetstagarintressen

Det finns många olika arbetsgivar- och arbetstagarintressen och regler som gynnar dessa. Med hjälp av remissvaren till OSA har jag valt ut ett arbetstagar- respektive arbetsgivarintresse som verkar vara av särskild vikt för vardera sida vid tillkomsten av OSA. De framhävs exempelvis i remissvaren genom ett eget avsnitt för intresset<sup>32</sup>, genom ett krav på en ytterligare föreskrift som reglerar instrumentet<sup>33</sup>och/eller tas upp i samtliga tre remissvar av arbetstagar- respektive arbetsgivarorganisation.<sup>34</sup>

### 3.1 Arbetsgivarintresset

Ett särskilt angeläget arbetsgivarintresse kan utläsas ur arbetsgivarorganisationernas remissvar, nämligen arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>35</sup>

Genom arbetsledningsrätten ges arbetsgivaren bestämmanderätt över ledningen av företaget och det dagliga arbetet.<sup>36</sup> Vidare ges arbetsgivaren rätt att besluta över arbetstagarens arbetsuppgifter och tidpunkten för deras utförande.<sup>37</sup> Utöver detta har arbetsgivaren, bredvid arbetstidens förläggning, bestämmanderätt över arbetsorganisationen och arbetsmetoder. Arbetsmiljön och arbetstagarens arbete och trivsel påverkas av arbetsgivarens arbetsledningsbeslut angående arbetsuppgifter, arbetsmetod och arbetstid.<sup>38</sup> Det föreligger lydadsplikt vilket innebär att arbetstagaren är skyldig att lyda arbetsledningens anvisningar.<sup>39</sup>

---

<sup>32</sup> Remissvar Arbetsgivarverket, s. 4; SN, s. 4.

<sup>33</sup> Remissvar TCO, s. 13-14.

<sup>34</sup> Remissvar SKL, s. 2; Remissvar SN, s. 7; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 9; Remissvar LO, s. 2; Remissvar SACO, s. 4; Remissvar TCO, s. 6.

<sup>35</sup> Se exempelvis Remissvar SKL, s. 2; Remissvar SN, s. 4 & 7; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 4 och 9.

<sup>36</sup> Andersson, Edström & Zanderin (2011) s. 31.

<sup>37</sup> Källström & Malmberg (2009) s. 188.

<sup>38</sup> Rönmar (2004) s. 43.

<sup>39</sup> Fahlbeck (1989) s. 218-219.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är dock inte ovillkorlig. Bland annat begränsas den genom att arbetstagarens lydnadsplikt inte gäller om arbetsgivarens fodringar är orimliga eller strider mot högre ordningsintressen. Således behöver arbetstagaren exempelvis inte följa order som bryter mot lagen. Utöver detta är arbetstagaren inte skyldig att arbeta utan betalning.<sup>40</sup> I uppsatsen granskas arbetsledningsrätten i förhållande till definitionen av organisatorisk arbetsmiljö i 4 § OSA och i förhållande till 7 § OSA om mål för organisatorisk och social arbetsmiljö samt 9 § OSA om ohälsosam arbetsbelastning.

### 3.2 Arbetstagarintresset

I arbetstagarorganisationernas remissvar kan arbetstagarnas psykiska hälsa i arbetslivet utläsas som det övergripande arbetstagarintresset.<sup>41</sup> Det finns ett flertal instrument som ska bidra till att motverka arbetstagarens ohälsa som orsakas av organisatoriska och sociala faktorer, bland annat arbetstagarens inflytande i form av exempelvis medverkan<sup>42</sup> såväl som arbetsgivarens utredningsplikt.<sup>43</sup>

Arbetstagarens inflytande anses vara en faktor som reducerar risken för ohälsa medförd av arbetslivet.<sup>44</sup> Så rekommenderas exempelvis att mål, som arbetsgivaren enligt 7 § OSA ska ha för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, bland annat avser förstärkning av inflytande och delaktighet. Målens syfte är att såväl främja hälsan som förbättra organisationens förmåga att motverka ohälsa.<sup>45</sup>

Med arbetsgivarens utredningsansvar avses i denna uppsats arbetsgivarens utredningsplikt vid kränkande särbehandling. Att arbetsgivaren utför en utredning är i arbetstagarens intresse då det är ett sätt att förebygga risker i

---

<sup>40</sup> Fahlbeck (1989) s. 219-220.

<sup>41</sup> Jfr. Remissvar LO, s. 2; Remissvar SACO, s. 1-8; Remissvar TCO, s. 2.

<sup>42</sup> Remissvar LO, s. 2; Remissvar SACO, s. 4; Remissvar TCO, s. 6-7.

<sup>43</sup> Remissvar LO, s. 10; Remissvar SACO, s. 7; Remissvar TCO, s. 11-14.

<sup>44</sup> Jfr. TCO- förbundens vägledning (2016) s. 12 och s.24.

<sup>45</sup> AFS 2015:4, s.7-8.

framtiden.<sup>46</sup> Därtill varnas i allmänna rådet till 14 § OSA, att ett undermåligt utredningsförfarande angående kränkande särbehandling kan vara skadligt för hälsan.<sup>47</sup>

### **3.3 Intressenas balansering**

Både arbetstagarens inflytande och arbetsgivarens utredningsplikt utgör motstående intressen till arbetsledningsrätten, dvs. arbetsgivarintresset. Ju mer inflytande arbetstagaren ges och ju större krav som ställs på arbetsgivaren, som exempelvis utredningsplikten, desto mindre får denne rätt att självständigt bestämma över sin verksamhet och dess ledning. Motsatt kan det resoneras att om arbetstagaren inte har något inflytande på arbetsplatsen och arbetsgivaren inte behöver utreda orsaker till kränkande särbehandling finns risken att psykisk ohälsa i arbetslivet kvarstår eller till och med ökar (jfr. avsnitt 3.1, 3.2, 8.3 och 8.4). En mer detaljerade analys kring intressenas balansering återfinns i kapitel åtta.

---

<sup>46</sup> TCO- förbundens vägledning (2016) s. 51.

<sup>47</sup> AFS 2015:4, s. 12.

## 4 Tidigare regelverk

OSA trädde i kraft den 31 mars 2016 och ersatte därmed tre andra på området gällande AFS: PSAA, OEH och KSA.<sup>48</sup>

För att kunna kartlägga utvecklingen av arbetstagar- och arbetsgivarintressen redogörs för dessa tre tidigare föreskrifter i följande kapitel.

### 4.1 Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

PSAA trädde i kraft några år efter 1977 års arbetsmiljölag och innehöll rekommendationer angående AML:s tillämpning.<sup>49</sup> Som uteslutande allmänna råd var denna dock inte juridisk bindande.<sup>50</sup> Arbetsgivare kunde följaktligen välja andra sätt än de rekommenderade för att uppfyller AML:s bestämmelser.<sup>51</sup>

Föreskriften avsåg de psykosociala faktorerna i arbetsmiljön.<sup>52</sup> Det som en arbetsgivare särskilt borde lägga märke till, enligt allmänna rådet, var gruppvisa effekter där en samling av människor som arbetade i en gemensam arbetsmiljö eller under jämförbara arbetsförhållanden uppvisade symptom.<sup>53</sup> Arbetarskyddsstyrelsen rådde i dessa fall att man borde ”kartlägga och förändra den gemensamma arbetssituationen.”<sup>54</sup> Utöver detta underströks vikten av anställdas medverkan i situationen.<sup>55</sup>

Enligt PSAA ingick bland annat fördelning av uppgifter utifrån disponibla resurser i arbetsledningsuppgiften. Arbetsgivaren borde även sörja för att det fanns förutsättningar för god kommunikation.<sup>56</sup> Vid arbetsuppgifternas

---

<sup>48</sup> AFS 2015:4, s. 12.

<sup>49</sup> AFS 2015:4, s. 3.

<sup>50</sup> Jfr. AFS 2015:4, s. 3.

<sup>51</sup> Jfr. AFS 1980:14, s. 3.

<sup>52</sup> Jfr. Cedergren, Jernhall & Ulfvarson (2005) s. 190.

<sup>53</sup> AFS 1980:14, s. 4 och 10.

<sup>54</sup> AFS 1980:14, s. 4.

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> AFS 1980:14, s. 7.

fördelning borde människors olikhet beaktas.<sup>57</sup> Arbetets krav borde så långt som möjligt överensstämma med personens individuella förutsättningar.<sup>58</sup> PSAA rekommenderade utöver detta att arbetet borde ge arbetstagaren möjlighet till att ta ansvar.<sup>59</sup>

## **4.2 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1990:18) om omvårdnadsarbete i enskilt hem**

Vid tillkomsten av OEH täcktes arbete som genomfördes i arbetsgivarens hushåll inte av AML.<sup>60</sup> OEH skulle följaktligen fånga upp arbetstagare inom hemtjänst och hemsjukvård.<sup>61</sup>

I 2 § OEH stadgades att alla förhållanden som kan påverka arbetstagares fysiska och psykiska hälsa skulle beaktas när det gäller planering, organisation och genomförande av arbetet. I allmänna rådet till 2 § rekommenderades att arbetstagarens sammanlagda arbetsbelastning borde beaktas.<sup>62</sup> Brister i utrustning borde avhjälpas genom en förlängning av tiden för att utföra arbetet eller genom uppdelning av arbetsuppgifter på flera personer.<sup>63</sup>

## **4.3 Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet**

I 1 § KSA definierades kränkande särbehandling som: ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”<sup>64</sup> Därmed avsågs exempelvis psykiskt våld,

---

<sup>57</sup> AFS 1980:14, s. 4.

<sup>58</sup> AFS 1980:14, s. 5.

<sup>59</sup> AFS 1980:14, s. 4.

<sup>60</sup> AFS 1990:18, s. 5.

<sup>61</sup> AFS 1990:18, s. 4.

<sup>62</sup> AFS 1990:18, s. 6.

<sup>63</sup> AFS 1990:18, s. 8.

<sup>64</sup> AFS 1993:17, s. 3.

vuxen-mobbning och social utstötning. Enligt allmänna rådet till 1 § KSA kunde kränkande särbehandling ”utföras av arbetstagare såväl som arbetsgivaren personligen eller av dennes representanter.”<sup>65</sup> Kränkande särbehandling avsåg sådana personkonflikter som inte var ömsesidiga.<sup>66</sup>

Som underliggande orsak för kränkande särbehandling angavs bland annat för låg eller för hög arbetsbelastning eller kravnivå samt brister i arbetsledning.<sup>67</sup> Enligt 5 § skulle, vid tecken på kränkande särbehandling, motverkande åtgärder omedelbart inledas och utredas om orsakerna till brister i samarbetet kunde ledas tillbaka till arbetets organisation. I allmänna rådet till 5 § angavs utveckling av arbetsfördelning och kommunikation som exempel för att lösa samarbetsproblem. I samband därmed rekommenderades genomförandet av en analys av arbetets organisation angående arbetsuppgifter och krav.<sup>68</sup>

I allmänna rådet till 6 § rekommenderades samråd med berörd arbetstagare vid övervägning att erbjuda omplacering eller utbildning för att lösa akuta samarbetskriser.<sup>69</sup> Utöver detta borde alla anställda ges möjlighet att vara delaktiga i överenskomna förebyggande åtgärder mot kränkande särbehandling.<sup>70</sup>

---

<sup>65</sup> AFS 1993:17, s. 5.

<sup>66</sup> AFS 1993:17, s. 6.

<sup>67</sup> AFS 1993:17, s. 4.

<sup>68</sup> AFS 1993:17, s. 8-9.

<sup>69</sup> AFS 1993:17, s. 10.

<sup>70</sup> AFS 1993:17, s. 7.

## 5 Krokombålet

I följande fall undersökte tingsrätten och hovrätten om två chefer kunde göras ansvariga för arbetsmiljöbrott enligt 3 kap. 10 § Brottsbalken (BrB). Det granskades om brott enligt 7-9 §§ i 3 kap. BrB förelåg genom att cheferna uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatte vad som i enlighet med AML ålegat dem för att förebygga ohälsa och olycksfall.<sup>71</sup> Under begreppet ”i enlighet med arbetsmiljölagen” faller utöver AML även föreskrifterna från Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverket.<sup>72</sup>

I fallet tog arbetstagaren L.P. livet av sig efter att samarbetsvårigheter uppkommit mellan honom och hans gruppleddare, vilket ledde till att han mådde mycket dåligt.<sup>73</sup> Arbetstagarens chefer hade kännedom om samarbetsproblemen och L.P:s tillstånd.<sup>74</sup>

Hovrätten konstaterade att samarbetsproblemen tillsammans med faktumet att arbetstagaren ”mådde mycket dåligt”<sup>75</sup> förpliktade cheferna att agera för att försöka motverka ohälsa.<sup>76</sup> I föreliggande fall deltog L.P., arbetsgivaren och företagshälsovårdssamordnaren i ett trepartssamtal.<sup>77</sup> Utöver detta genomfördes en mobbningsutredning av en av de åtalade cheferna med den andra chefens vetskap. Den utredande chefen genomförde en mobbningsutredning för första gången. Han argumenterade för att det i KSA inte fanns något förbud mot att arbetsgivare genomförde denna typ av utredning. Utredningen skedde genom samtal mellan bland annat chefen och L.P. samt dennes gruppleddare var för sig och gemensamt.<sup>78</sup> De övriga anställda hördes däremot inte trots att det var dessa som uppmärksammade förhållandena.<sup>79</sup> I utredningen kom den utredande chefen fram till att det inte

---

<sup>71</sup> Jfr. 10 § 3 kap. BrB, B 2863-11, s. 47 och B 399-14, s. 8-9.

<sup>72</sup> Jfr. B 399-14, s. 9 och avsnitt 1.5.2.

<sup>73</sup> B 399-14, s. 6-7 och B2863-11, s. 45-46.

<sup>74</sup> B 399-14, s. 11 och B2863-11, s. 17 och 21.

<sup>75</sup> B 399-14, s. 14.

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> Ibid.

<sup>78</sup> B 399-14, s. 15-16.

<sup>79</sup> B 399-14, s. 24.

förelåg kränkande särbehandling.<sup>80</sup> Den andre åtalade chefen lade inte märke till bristerna i utredningen när denne läste sagd mobbningsutredning.<sup>81</sup>

Hovrätten ansåg att utredningen, genomförd som ovan beskriven, var bristfällig och att båda chefer bedömdes vara oaktsamma gentemot KSA.<sup>82</sup> Trots att hovrätten såg allvarig på oaktsamheten angående utredningen<sup>83</sup> kom den slutligen, till skillnad från tingsrätten, fram till att cheferna inte kunde göras ansvariga för vållande av annans död.<sup>84</sup> Detta berodde bland annat på att föreskrifterna för genomförandet av mobbningsutredning ansågs var vaga.<sup>85</sup> Hovrätten skrev vidare att: ”Bristerna tar därmed sikte på det mer allmänna regelverket i arbetsmiljölagstiftningen. Eftersom det regelverket är mycket generellt lämnar det också utrymme för skiftande tolkningar. Det måste därmed också tolereras ett större utrymme för felbedömningar och misstag än när det finns detaljerade föreskrifter som reglerar en viss situation eller ett visst förhållande. Med hänsyn till detta är inte heller bristerna i anslutning till mobbningsutredningen av sådant slag att de ska bedömas som straffbart oaktsamma.”<sup>86</sup>

---

<sup>80</sup> B 399-14, s. 16.

<sup>81</sup> B 399-14, s. 16 och 25.

<sup>82</sup> B 399-14, s. 24-25.

<sup>83</sup> B 399-14, s. 29.

<sup>84</sup> B 399-14, s. 30 och B 2863-11, s. 56.

<sup>85</sup> B 399-14, s. 29.

<sup>86</sup> Ibid.



## 6 Nuvarande regelverk

I följande kapitel behandlas relevanta delar av gällande arbetsmiljölagsstiftning. Både AML och SAM var redan gällande innan OSA trädde i kraft.

### 6.1 Arbetsmiljölagen

Som ramlag anger AML allmänna målsättningar och skyldigheter som kompletteras genom bland annat Arbetsmiljöverkets föreskrifter som innehåller mer detaljerade krav.<sup>87</sup>

Enligt 1 § 1 kap. AML ska lagen förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöns beskaffenhet beskrivs närmare i 2 kapitel i AML. I 1 § 2 kap. 3 st. AML stadgas att arbetstagaren ska ha möjlighet att medverka i utformningen av sin arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Även om det är både arbetsgivare och arbetstagare som ska samverka för att skapa en god arbetsmiljö<sup>88</sup> är det arbetsgivaren som enligt 2 § 3 kap. AML ska vidta de åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för bland annat ohälsa. Enligt 2 a § 1 st. 3 kap. AML ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Utöver detta ska arbetsgivaren utreda arbetsskador.

---

<sup>87</sup> Jfr. Ericson, & Gustafsson (2012) s. 30-31 och 54.

<sup>88</sup> 1 a § 3 kap. arbetsmiljölagen.

## 6.2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete

SAM ger mer detaljerade krav till de generella krav som ställs i 2 a § 3 kap. AML om hur arbetsgivaren ska uppfylla sina skyldigheter gällande arbetsmiljön.<sup>89</sup> I 2§ definieras systematiskt arbetsmiljöarbete som ”arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.”<sup>90</sup> Möjlighet till inflytande anses vara en faktor som kännetecknar en tillfredsställande arbetsmiljö.<sup>91</sup>

Enligt 3 § SAM ska det systematiska arbetsmiljöarbetet omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som är av betydelse för arbetsmiljön. Enligt allmänna råden till 3 § SAM är organisatoriska förhållanden som arbetsbelastning och ledarskap företeelser i arbetet som kan påverka arbetstagaren fysiskt och psykiskt.<sup>92</sup> I 4 § SAM stadgas att arbetsgivaren ska ge bland annat arbetstagarna möjligheten att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I allmänna rådet till 6 § SAM om kunskapskrav understryks vikten av att chefer och arbetsledare känner till de hälsoeffekterna som exempelvis hög arbetsbelastning medför.<sup>93</sup> I 8 § 1 st. SAM stadgas att arbetsgivaren har ansvaret att regelbundet undersöka arbetsförhållanden och göra riskbedömningar om någon kunde drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Enligt allmänna rådet bör arbetsgivaren beakta följderna av hög arbetsbelastning.<sup>94</sup>

---

<sup>89</sup> AFS 2001:1, s. 7.

<sup>90</sup> 2 § AFS 2001:1, s. 3.

<sup>91</sup> AFS 2001:1, s. 9.

<sup>92</sup> AFS 2001:1, s. 9.

<sup>93</sup> AFS 2001:1, s. 11.

<sup>94</sup> AFS 2001:1, s. 13.

I 9 § SAM stadgas att om en arbetstagare ”råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risk för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.”<sup>95</sup>

### **6.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna**

Arbetsmiljöverket skapade OSA med målet att hejda ökningen av och i längden sänka antalet sjukskrivningar som har organisatoriska och sociala orsaker.<sup>96</sup> Enligt 1 § OSA är föreskrifternas syfte att förebygga risk för ohälsa som beror på organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön och att främja en god arbetsmiljö.

I föreskriftens 4 § definieras organisatorisk arbetsmiljö som såväl villkor som förutsättningar för arbetet som inkluderar ledning, styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.

I 7 § OSA stadgas att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka vid utarbetning av målen och arbetsgivaren ska sörja för att arbetstagarna har kännedom om målen. Syftet med målen ska vara att främja hälsa samt öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

I Arbetsmiljöverkets konsekvensutredning konstateras att: ”Mål för organisatorisk och social arbetsmiljö innebär ett seriöst och offensivt arbete för att säkerställa hälsa och förebygga ohälsa.”<sup>97</sup> I allmänna rådet till 7 § OSA

---

<sup>95</sup> AFS 2001:1, s. 4.

<sup>96</sup> Jfr. Arbetsmiljöverket, Konsekvensutredning (2015), s. 1-2 och 13.

<sup>97</sup> Arbetsmiljöverket, Konsekvensutredning (2015), s. 9.

anges stärkning och förbättring av samarbete, inflytande och delaktighet som exempel på mål.<sup>98</sup>

Enligt 9 § ska arbetsgivaren säkerställa att arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagaren inte leder till ohälsosam arbetsbelastning, vilket innebär att resurserna ska vara anpassade till kraven i arbetet. Enligt allmänna råden till 9 § kan ohälsosam arbetsbelastning förebyggas genom minskad arbetsmängd, varierade arbetsuppgifter, möjlighet till återhämtning och ökad bemanning.<sup>99</sup> I sin vägledning skriver Arbetsmiljöverket att en långvarig obalans mellan resurser och krav i arbetet leder till ohälsa.<sup>100</sup>

Utöver ohälsosam arbetsbelastning påverkas hälsan negativt även av kränkande särbehandling.<sup>101</sup> Kränkande särbehandling definieras i 4 § OSA som: ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.”<sup>102</sup>

I 14 § OSA stadgas att arbetsgivaren ska sörja för att det finns rutiner för hanteringen av kränkande särbehandling. I rutinerna ska det bli tydligt vem som tar emot informationen om förekomsten av kränkande särbehandling, vad mottagaren ska göra, vad som händer med informationen och slutligen var och hur de utsatta skyndsamt kan få hjälp. Enligt 2 st. ska arbetsgivaren säkerställa att rutinerna är kända för alla arbetstagare.

I allmänna rådet till 14 § OSA hänvisas till SAM och 9 § SAM återges ordagrant<sup>103</sup> som stadgar att om en arbetstagare ”råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risk för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.”<sup>104</sup> Utöver detta varnas det i allmänna rådet för

---

<sup>98</sup> AFS 2015:4, s. 8.

<sup>99</sup> AFS 2015:4, s. 8.

<sup>100</sup> Arbetsmiljöverkets vägledning till OSA (2016) s. 34.

<sup>101</sup> Arbetsmiljöverket, Konsekvensutredning (2015), s. 2.

<sup>102</sup> AFS 2015:4, s. 6.

<sup>103</sup> Jfr. AFS 2015:4, s. 11-12 och 9 §, AFS 2001:1.

<sup>104</sup> AFS 2001:1, s. 4.

undermåligt utredningsförfarande angående kränkande särbehandling då detta kan skada arbetsmiljön och hälsan. Det rekommenderas att utredaren är tillräcklig kompetent, har möjlighet att agera opartiskt och har de inblandades förtroende.<sup>105</sup> Huruvida kränkande särbehandling föreligger behöver däremot inte utredas.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> AFS 2015:4, s. 11-12.

<sup>106</sup> Arbetsmiljöverkets vägledning till OSA (2016) s. 64.

# 7 Remissvaren

Vid utarbetandet av OSA inhämtade Arbetsmiljöverket remissvar från bland annat LO, SACO, TCO och SKL, SN och Arbetsgivarverket. I följande kapitel redogörs de relevanta delar av dessa remissvar till OSA.

## 7.1 Arbetsgivarorganisationers remissvar

I remissvaren från Arbetsgivarverket, SKL och SN är man överens om att avvisa Arbetsmiljöverkets förslag till OSA.<sup>107</sup> Istället förespråkar SN och Arbetsgivarverket att SAM kompletteras.<sup>108</sup> Även SKL hänvisar i sitt remissvar upprepande gånger till SAM som tillräcklig.<sup>109</sup>

Den kritik som återfinns i samtliga tre remissvar och som särskilt framhävs är inskränkningen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom Arbetsmiljöverkets förslag till OSA.<sup>110</sup> Bland annat kritiseras definitionen av organisatorisk arbetsmiljö i förslaget 4 §.<sup>111</sup> Där definieras organisatorisk arbetsmiljö som såväl villkor som förutsättningar för arbete som inkluderar ledning, styrning, grad av inflytande, kommunikation, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar.<sup>112</sup> Detta beskriver Arbetsgivarverket som ”ett långtgående intrång i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet”<sup>113</sup>.<sup>114</sup>

SN pekar ut 7 § om mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som en paragraf där arbetsgivarens arbetsledningrätt särskilt inskränks.<sup>115</sup>

Enligt Arbetsmiljöverkets förslag till 9 § ska arbetsgivaren sörja för att arbetstagarens arbetsuppgifter inte orsakar ohälsosam arbetsbelastning. Bland

---

<sup>107</sup> Remissvar SKL, s. 1; Remissvar SN, s. 1; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 1.

<sup>108</sup> Remissvar SN, s. 1; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 1.

<sup>109</sup> Remissvar SKL, s. 2-3.

<sup>110</sup> Remissvar SKL, s. 2, 4, 8; Remissvar SN, s. 4-5; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 4.

<sup>111</sup> Remissvar SKL, s. 2; Remissvar SN, s. 5 och 7; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 7.

<sup>112</sup> Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 4.

<sup>113</sup> Remissvar Arbetsgivarverket, s. 7.

<sup>114</sup> Jfr. även Remissvar SKL, s. 2; Remissvar SN, s. 5, 7.

<sup>115</sup> Remissvar SN, s. 4-5.

annat ska resurser och krav vara anpassade i förhållande till varandra. Som förebyggande åtgärder mot ohälsosam arbetsbelastning anges i förslagets allmänna råd till 9 § OSA minskad arbetsmängd och ökad bemanning.<sup>116</sup> Samtliga tre organisationer är överens om att 9 § OSA och de tillhörande allmänna råden inskränker arbetsledningsrätten.<sup>117</sup> SN kritiserar specifikt de exempel på förebyggande åtgärder mot ohälsosam arbetsbelastning som anges i allmänna råden<sup>118</sup> som ”ett oacceptabelt ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.”<sup>119</sup> Enligt SKLs remissvar faller regleringen av krav, resurser och deras disponering under arbetsledningsrätten.<sup>120</sup>

## 7.2 Arbetstagarorganisationers remissvar

Arbetstagarorganisationerna är positivt inställda till tillkomsten av föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö från Arbetsmiljöverket.<sup>121</sup> De understryker dock vikten av arbetstagarens inflytande och medverkan. I Arbetsmiljöverkets förslag till 7 § OSA finns det inget krav på medverkan eller inflytande av arbetstagarna utan endast arbetsgivarens plikt att sörja för att arbetstagarna känner till målen.<sup>122</sup> I förslagets allmänna råd till 7 § OSA rekommenderas det att arbetsgivaren bör arbeta ”för en bred samverkan i organisationen”<sup>123</sup>. Utöver detta rekommenderas att alla kan påverka sitt arbete så att personers olikheter kan tillvaratas.<sup>124</sup>

TCO kräver vidare ett ”större inflytande för de anställda över processer på arbetsplatsen och över det egna arbetet”<sup>125</sup>. Både SACO och TCO fordrar, angående arbetsgivarens plikt att sätta upp mål för en god organisatorisk och social arbetsmiljö enligt 7 § OSA, att målen ska utarbetas av arbetsgivaren och arbetstagare gemensamt. I samband därmed hänvisas till 1 a § 3 kap.

---

<sup>116</sup> Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 6.

<sup>117</sup> Remissvar SKL, s. 4; Remissvar SN, s. 9; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 7.

<sup>118</sup> Remissvar SN, s. 9.

<sup>119</sup> Ibid.

<sup>120</sup> Remissvar SKL, s. 4.

<sup>121</sup> Remissvar LO, s. 1; Remissvar SACO, s. 1; Remissvar TCO, s. 1.

<sup>122</sup> Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 5.

<sup>123</sup> Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 5.

<sup>124</sup> Jfr. Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 6.

<sup>125</sup> Remissvar TCO, s. 1.

AML.<sup>126</sup> TCO menar i kommentaren till förslaget 7 § att medarbetarens inflytande är ”en nödvändig förutsättning för både arbetstagares hälsa och en hälsosam organisation.”<sup>127</sup> För att åstadkomma varaktiga resultat understryker även LO vikten av samverkan.<sup>128</sup>

Utredningsansvaret återfinns inte i Arbetsmiljöverkets förslag till OSA.<sup>129</sup> I sin konsekvensutredning beskriver Arbetsmiljöverket arbetsgivarens utredningsansvar som en nästan icke genomförbar uppgift på grund av den komplicerade socialpsykologiska karaktären som mobbning på arbetsplatsen har.<sup>130</sup> Enligt TCO och SACO utgör avsaknaden av föreskrift för arbetsgivarens utredningsansvar vid kränkande särbehandling en försvagning av kraven som har ställts genom KSA.<sup>131</sup> De kräver att utredningsansvaret ska bli aktuellt så snart kränkande behandling<sup>132</sup> kommer till arbetsgivarens kännedom.<sup>133</sup>

I samtliga tre remissvar har man en positiv inställning till själva tanken om opartiskhet i förslaget<sup>134</sup> där det i allmänna rådet till 15 § stadgas att personen som avgör om hjälp är behövligt bör uppfattas som opartisk.<sup>135</sup>

---

<sup>126</sup> Remissvar SACO, s. 4; Remissvar TCO, s. 6.

<sup>127</sup> Remissvar TCO, s. 7.

<sup>128</sup> Remissvar LO, s. 2.

<sup>129</sup> Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 8-9.

<sup>130</sup> Arbetsmiljöverket, Konsekvensutredning (2015) s. 4.

<sup>131</sup> Jfr. Remissvar SACO, s. 7; Remissvar TCO, s. 11.

<sup>132</sup> I Arbetsmiljöverkets externremiss användes begreppet ”kränkande behandling” i stället för ”kränkande särbehandling” som återfinns i OSA och KSA.

<sup>133</sup> Remissvar SACO, s. 7; Remissvar TCO, s. 11.

<sup>134</sup> Jfr. Remissvar LO, s. 10; Remissvar SACO, s. 7; Remissvar TCO, s. 12; Remissvar Arbetsgivarverket, s. 10.

<sup>135</sup> Arbetsmiljöverkets externremiss (2014) s. 9.



## 8 Analys

I denna del av uppsatsen kommer jag med hjälp av materialet i kapitel 3-7 besvara de i avsnitt 1.3 ställda frågor.

### 8.1 Arbetsgivarens utredningsansvar

Den slutliga regleringen av arbetsgivarens utredningsansvar i OSA verkar vara en kompromiss mellan arbetsgivaridans önskemål att komplettera SAM istället för ikraftträdandet av OSA och arbetstagaridans önskemål att arbetsgivarens utredningsansvar återfinns i en av OSA:s paragrafer (se avsnitt 7.1 och 7.2). Istället har utredningsansvaret placerats i allmänna rådet till 14 § OSA där det hänvisas till SAM och 9 § SAM återges ordagrant (se avsnitt 6.2 och 6.3).

Vid jämförelsen till tidigare 5 § KSA tycks den nya regleringen utgöra en försvagning angående själva kravet på utredningsansvar vid kränkande särbehandling. Hänvisningen i allmänna rådet till 14 § är endast en rekommendation och arbetsgivarens utredningsansvar vid kränkande särbehandling stadgas inte längre direkt i en juridiskt bindande paragraf (se avsnitt 1.7, 4.3 och 6.3). Därmed verkar risken kunna bli att arbetsgivaren inte längre känner sig tvungen att utföra en utredning vid kränkande särbehandling. Inte heller SAM eller AML ställer ett specifikt krav på utredning vid kränkande särbehandling. I båda regelverk stadgas arbetsgivarens utredningsplikt på ett mer allmänt sätt vid arbetsskador eller ohälsa och olycksfall (se avsnitt 6.1 och 6.2 samt 9 § SAM och 2 a § 1 st. 3 kap. AML).

Det måste betänkas att placeringen även har en symbolisk betydelse. Genom att utredningsansvaret återfinns i allmänna rådet kan detta ge intryck att arbetsgivarens utredningsansvar vid kränkande särbehandling är av mindre betydelse än tidigare.

Min slutsats att instrumentet har försvagats kan även styrkas genom att Arbetsmiljöverket i sin konsekvensutredning beskriver arbetsgivarens utredningsansvar som en nästan icke genomförbar uppgift (se avsnitt 7.2). Denna åsikt verkar återspeglas i den försvagade regleringen i OSA.

I andra delar verkar instrumentet dock till viss del ha förstärkts genom att allmänna rådet till 14 § OSA stadgar att personen som utför utredningen bör ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt samt ha berördas förtroende (se avsnitt 6.3). Ett sådant krav fanns inte i de tidigare gällande föreskrifterna eller SAM och AML (se kapitel 4 och avsnitt 6.1 och 6.2).

Det är osäkert om Krokombålet har någonting att göra med detta tillägg i allmänna rådet till 14 §. Målet nämns inte i den av uppsatsen använda konsekvensutredningen. Dock är kraven i det slutliga allmänna rådet utökade i jämförelse med Arbetsmiljöverkets förslag till OSA (se avsnitt 6.3 och 7.2). Om en liknande situation skulle uppkomma idag finns det en rekommendation om att utredaren bör vara kompetent och opartisk samt ha de berördas förtroende (se avsnitt 6.3). Detta skulle fånga upp en del av hovrättens framförda kritik i Krokombålet angående utredningens hantering och förfarande. Med de nya rekommendationerna är regleringen inte längre lika vag vad gäller personen som genomför utredningen. Det måste dock beaktas att dessa råd endast utgör rekommendationer, vilket lämnar utrymme för verksamheter att agera annorlunda (se avsnitt 1.7). Följaktligen bör toleransutrymmet för försummelser angående utförd utredning idag vara endast en aning mindre än vid tiden för Krokombålets avgörande (jfr. kapitel 5).

Slutligen kommer jag fram till att det inte rakt ut kan konstateras om det i det hela har skett en försvagning eller förstärkning av arbetstagarens intresse av psykisk hälsa i arbetslivet med regleringen av arbetsgivarens utredningsplikt. Istället måste man nöja sig med att intresset har såväl försvagats som förstärkts då kravet att genomföra en utredning vid kränkande särbehandling försvagas men det numera finns rekommendationer angående personen som utför utredningen vilket utgör en viss förstärkning av regleringen.

## 8.2 Arbetstagarens inflytande

Inte heller arbetstagarens inflytande och därmed arbetstagarens intresse av psykisk hälsa i arbetslivet kan rakt av sägas ha förstärkts eller försvagats sedan OSA trädde ikraft.

När man betraktar 7 § OSA som stadgar att arbetsgivaren ska sörja för att arbetstagaren har möjlighet att medverka vid utarbetning av mål blir det tydligt att arbetstagarens inflytande har förstärkts såväl i förhållande till tidigare föreskrifter som till Arbetsmiljöverkets förslag till OSA. I tidigare föreskrifter och Arbetsmiljöverkets förslag till OSA nämndes arbetstagarens möjlighet till att medverka och vara delaktig uteslutande i allmänna råden (se avsnitt 4.1, 4.3 och 7.2). Således har arbetstagarens inflytande i denna del förstärkts då det numera stadgas som ett juridiskt bindande krav i 7 § OSA (se avsnitt 1.7, 3.2 och 6.3).

När man undersöker resterande reglering av arbetstagarnas inflytande i OSA ges i allmänna rådet till 7 § exempel på målens syfte där bland annat inflytande och delaktighet nämns. Förutom i 7 § nämns arbetstagarens inflytande endast i 4 § OSA. Där stadgas att organisatorisk arbetsmiljö utgörs av villkor och förutsättningar för arbetet som bland annat inkludera delaktighet (se avsnitt 6.3).

I jämförelse med tidigare föreskrifter finns det numera mindre detaljerade rekommendationer angående arbetstagarens inflytande. I OSA rekommenderas inte, till motsats från allmänna rådet till 2 § och 6 § KSA, arbetstagarens delaktighet vid förebyggande åtgärder respektive samråd för lösningar av samarbetskriser (se avsnitt 4.3 och 6.3). Inte heller nämns något närmare om att anställda bör medverka att kartlägga och förändra den gemensamma arbetssituationen som i PSAA:s andra kapitel (se avsnitt 4.1 och 6.3).

Utöver detta verkar varken SAM eller AML täcka den lucka som uppstod i samband med att de tre tidigare föreskrifterna ersattes av OSA. Dessa

regleringar om arbetstagarens inflytande är mer allmänhållna och ger inte heller konkreta förslag som exempelvis det ovan nämnda i allmänna rådet till 6 § KSA (se avsnitt 4.3, 6.1 och 6.2). Sålunda föreligger i denna del en försvagning av arbetstagarens inflytande.

Slutligen konstaterar jag att skyddet av arbetstagarens intresse av psykisk hälsa i arbetslivet förstärks och försvagas genom nuvarande regleringen av arbetstagarens inflytande. Då arbetstagarens inflytande har en positiv effekt på hälsa i arbetslivet (se avsnitt 3.2) stärker regleringen i 7 § OSA arbetstagarintresset medan det minskade antalet detaljerade rekommendationer angående arbetstagarens inflytande försvagar arbetstagarintresset.

### **8.3 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt**

Trots skarp kritik mot inskränkningen av arbetsgivarnas arbetsledningsrätt i arbetsgivarorganisationernas remissvar kvarstår definitionen av organisatorisk arbetsmiljö. I de tidigare föreskrifterna förekom inte själva begreppet organisatorisk arbetsmiljö. Däremot nämndes ledning, kommunikation, delaktighet, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar i olika samband i tidigare numera upphävda föreskrifter, dock endast i allmänna råd (se avsnitt 4.1 och 4.3). Att delar av arbetsgivarens arbetsledningsrätt som exempelvis fördelning av arbetsuppgifter definieras som organisatorisk arbetsmiljö i en paragraf utgör mer än tidigare en inskränkning av arbetsledningsrätten. Detta blir tydligt när 7 § OSA granskas närmare.

I 7 § OSA stadgas att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren möjlighet att medverka till att ta fram mål till bland annat den organisatoriska arbetsmiljön. Detta innebär att arbetstagaren kan involvera sig i utarbetning av mål som exempelvis gäller ledning och fördelning av arbetsuppgifter, faktorer som faller under arbetsgivarens arbetsledningsrätt (se avsn.3.1 och 6.3). Då arbetsgivaren i tidigare föreskrifter inte var juridiskt bunden av att låta

arbetstagare medverka anser jag att arbetsgivarens arbetsledningsrätt i detta hänseende är försvagad.

Däremot verkar arbetsgivarens arbetsledningsrätt till viss del vara förstärkt då det numera finns färre detaljerade rekommendationer angående arbetstagarens inflytande att beakta. Exempelvis finns det i OSA inga detaljerade rekommendationer angående medverkan och delaktighet som motsvarar de allmänna råden i PSAA och KSA (se avsnitt 4.1, 4.3, 6.3 och 8.2).

Trots kritiken i arbetsgivarorganisationernas remissvar angående förslaget till 9 § OSA (se avsnitt 7.1) är arbetsgivaren numera enligt 9 § OSA juridiskt bunden att sörja för att arbetstagarens arbetsuppgifter och befogenheter inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning och att resurser är anpassade till kraven i arbetet.

Varken tidigare föreskrifter, SAM eller AML reglerar arbetsbelastning i någon paragraf. Istället påminns i allmänna råden till SAM, OEH och KSA om vikten av att ta hänsyn till arbetsbelastningen. De exempel som ges i allmänna rådet till 9 § OSA på hur ohälsosam arbetsbelastning undviks som bland annat ökad bemanning eller minskad arbetsmängd fanns inte heller med i de tidigare föreskrifterna, SAM eller AML (se avsnitt 4.2, 4.3, 6.1, 6.2 och 6.3).

Således är arbetsgivarens arbetsledningsrätt försvagad genom regleringen i 9 § OSA och dess allmänna råd. Sådana krav och råd som finns i OSA var arbetsgivaren tidigare inte tvungen att beakta när denne enligt arbetsledningsrätten bestämde över fördelning av arbetsuppgifter. Tidigare behövdes endast tas hänsyn till allmänt hållna råd kring arbetsbelastning (se avsnitt 3.1, 4.2, 4.3, 6.1 och 6.2).

Sammanfattningsvis kan angående arbetsgivarens intresse av arbetsledningsrätten konstateras att intresset är försvagat genom tillkomsten av 4, 7 och 9 §§ i OSA. Det minskade antalet rekommendationer angående

arbetstagarens inflytande kan endast till viss del förstärka arbetsgivarenintressets skydd.

## **8.4 Motstående intressens balansering**

Med tanke på att 1 § OSA stadgar att syftet med föreskrifterna är att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön, kunde man vid första anblicken tro att OSA uteslutande skulle förstärka skyddet av arbetstagarintresset av psykisk hälsa i arbetslivet. Analysen nedan visar att så nödvändigtvis inte är fallet.

När det gäller arbetsgivarens ansvar att skapa mål enligt 7 § OSA har det skett en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och en förstärkning av arbetstagarens rätt till inflytande och därmed det övergripande intresset av hälsa i arbetslivet. Arbetsgivaren får inte längre ensidigt sätta mål angående organisatorisk och social arbetsmiljö. Istället måste den sörja för att arbetstagaren har möjligheten att medverka. Detta verkar delvis balanseras ut genom att det finns färre detaljerade rekommendationer om arbetstagarens inflytande i OSA än i de tidigare föreskrifterna (se avsnitt 8.2 och 8.3).

De nya kraven angående arbetsbelastningen i 9 § OSA stärker arbetstagarintresset gällande psykisk hälsa i arbetslivet på bekostnad av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren får inte längre fördela arbetsuppgifter så att det medför ohälsosam arbetsbelastning (jfr. avsnitt 3.1, 6.3 och 8.3). Regleringen gynnar arbetstagarintresset då ohälsosam arbetsbelastning har en hälsoskadande effekt (se avsnitt 6.3).

Denna försvagning i arbetsgivarens intresse kan dock delvis balanseras upp när det gäller arbetsgivarens utredningsplikt. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt stärks i detta avseende på bekostnad av arbetstagarintresset, då det inte längre finns ett direkt juridiskt bindande krav på arbetsgivarens utredningsplikt vid kränkande särbehandling. Därmed har arbetsgivaren numera mindre krav på sig när det gäller att utföra en utredning vid kränkande särbehandling. Rekommendationen i allmänna rådet till 14 §

OSA angående personen som utför utredningen kan enligt min uppfattning endast delvis fånga upp och kompensera för denna ovan nämnda försvagning av arbetstagarintresset. Detta då de allmänna råden inte är juridiskt bindande (se avsnitt 1.7, 3.1, 3.2, 6.3 och 8.1).

Efter den ovan gjorda analysen blir det tydligt att OSA i de undersökta delarna inte enbart medför en förstärkning av arbetstagarintresset på bekostnad av arbetsgivarintresset. Istället balanseras intressena mot varandra genom att olika gynnande regler antingen förstärks på bekostnad av den andra sidans intresse eller försvagas och därmed gynnar den andra sidans intresse. Det måste dock betänkas att jag i uppsatsen uteslutande undersöker en bråkdel av de olika arbetstagar- och arbetsgivarintressena och deras gynnande regler. Därmed går det inte att konstatera om OSA som helhet gynnar en sida mer än den andra.

# Käll- och litteraturförteckning

## Litteratur

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 5., rev. uppl., Liber, Malmö, 2011.

Ask, Henric & Ericson, Bo, *Kränkande särbehandling i arbetslivet – hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet*, Ny Juridik, 3:17, 2017, s. 7-86.

Cedergren, Sven-Ove, Jernhall, Bengt & Ulfvarson, Ulf, *Ta ditt ansvar för arbetsmiljön: lev upp till arbetsmiljölagens krav*, Thomson fakta, Stockholm, 2005.

Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 13. uppl., Norstedt, Stockholm, 2012.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, 3. uppl., Liber, Malmö, 1989.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2. uppl., Iustus, Uppsala, 2009.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*, 1. uppl., Iustus, Uppsala, 2016.

Kleineman, Jan: "Rättsdogmatisk metod", i: Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013, s. 21-45.

Lundberg, Konrad, *Juridik: civilrätt, straffrätt, processrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Sanoma utbildning, Stockholm, 2013.

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Diss. Lund : Univ., Lund, 2004.

Viklund, Lars, *Krokom-målet- knappast en milstolpe inom arbetsmiljörätten*, Ny Juridik, 2:15, 2015, s. 27-36.



## Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket, *Arbetskadestatistik*,  
<[http://webbstat.av.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=accesspoint%5Carbetskadestatistik.qvw&host=QVS%40vmextapp02-hk&anonymous=true&sheet=SH\\_Avancerad](http://webbstat.av.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=accesspoint%5Carbetskadestatistik.qvw&host=QVS%40vmextapp02-hk&anonymous=true&sheet=SH_Avancerad)>, besökt 2018-04-23.

Arbetsmiljöverket, *Arbetsskade- och arbetsmiljöstatistik*,  
<<https://www.av.se/arbetsmiljoarbe-och-inspektioner/arbetsmiljostatistik-officiell-arbetskadestatistik/>>, besökt 2018-04-23.

Arbetsmiljöverket, *Historik- Arbetsmiljö nu och då*, <<https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/#9>>, besökt 2018-04-29.

Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö - Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, 2016,  
<<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>>, besökt 2018-05-11.

TCO- förbundens vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö, *Vägen till en god arbetsmiljö*, 2016-10-12,  
<[https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2016/vagen-till-en-god-arbetsmiljo\\_w\\_1.1.pdf](https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2016/vagen-till-en-god-arbetsmiljo_w_1.1.pdf)>, besökt 2018-05-03.

## Offentligt tryck

### AFS

AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.*

AFS 1990:18 *Omvårdnadsarbete i enskilt hem.*

AFS 1993:17 *Kränkande särbehandling i arbetslivet.*

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete.*

AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö.*

## Utredningsbetänkanden

SOU 1972:86 *Bättre arbetsmiljö- Delbetänkande avgivet av arbetsmiljöutredningen.*

## Propositioner

Prop. 1976/77:149 *om arbetsmiljölag m.m.*

## Remisser

Externremiss Arbetsmiljöverket, *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, dokumentnummer 2011/101340, september 2014.

Remissvar Arbetsgivarverket, Dokumentnummer 2011/101340-46, 2014-12-22.

Remissvar LO, Dokumentnummer 2011/101340-113, 2014-12-22.

Remissvar SACO, dokumentnummer 2011/101340-77, 2014-12-05.

Remissvar SKL, Dokumentnummer 2011/101340-43, 2014-12-12.

Remissvar SN, Dokumentnummer 2011/101340-75, 2014-12-17.

Remissvar TCO, dokumentnummer 2011/101340-116, 2014-12-17.

## Konsekvensbeskrivningar

Arbetsmiljöverkets konsekvensbeskrivning, *Reviderad version efter remissynpunkter som påverkat utformning av föreskrifterna: Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, dokumentnummer 2011/101340, 2015-04-1024<sup>136</sup>.

---

<sup>136</sup> Förmodligen skrivfel i originaldokumentet.

# Rättsfallsförteckning

Östersunds tingsrätt, mål nr: B 2863-11, dom 2014-02-19.

Hovrätten för nedre Norrland, mål nr: B 399-14, dom 2015-03-03.