



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Joel Nordström

## Inflytande, på arbetsgivarens villkor

En studie om arbetstagares rätt till inflytande på det psykosociala arbetsmiljöområdet i förhållande till arbetsledningsrätten

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Martina Axmin

Termin: VT 20

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>Förkortningar</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Introduktion</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>6</b>
2.1 Syfte .....	6
2.2 Frågeställningar.....	7
<b>3. Metod, material och tidigare forskning</b> .....	<b>7</b>
3.1 Metod och material .....	7
3.2 Tidigare forskning och litteratur .....	9
3.3 Avgränsningar.....	9
<b>4. Arbetsledningsrätten</b> .....	<b>10</b>
4.1 Arbetsledningsrättens innebörd .....	10
4.2 Arbetsledningsrättens historia och implicita position .....	10
4.3 Den förutsatta arbetsledningsrätten.....	11
<b>5. Arbetsmiljölagen</b> .....	<b>12</b>
5.1 Arbetsmiljörättens syfte .....	12
5.2 Ramlagsfunktionen .....	12
5.3 Arbetsmiljölagens föregångare .....	13
5.4 Arbetsmiljölagens tillkomst.....	13
5.5 Krav-kontroll .....	14
<b>6. Föreskrifter</b> .....	<b>15</b>
6.1 SAM .....	15
6.2 Arbetet med AFS 2003.....	16
6.3 AFS 2015:4.....	17
6.3.1 Synpunkter på remissen.....	17
6.3.2 Remissen jämfört med föreskriften.....	18
6.3.3 Vägledningen .....	19
6.3.3.1 Begrepp.....	19
6.3.3.2 Relationen till SAM .....	20
6.3.3.3 Inflytandet.....	20
<b>7. Analys</b> .....	<b>21</b>
7.1 Hur stort blev inflytandet?.....	21
7.2 SAM .....	21
7.3 Otydlighet som en ”lösning” .....	22
7.4 Skillnad mot Andersson .....	22
7.5 Strukturellt motstånd.....	23
7.6 Arbetsmiljörätten förutsätter ojämlikhet .....	24
7.7 Arbetsmiljön får vika för systemet.....	24
<b>8. Slutsatser</b> .....	<b>25</b>
8.1 Frågeställningar.....	25
8.2 Vidare studier.....	25

<b>9. Källförteckning .....</b>	<b>27</b>
9.1 Litteratur .....	27
9.2 Propositioner och statliga utredningar.....	27
9.3 Handlingar och rapporter från Arbetsmiljöverket.....	27

## Sammanfattning

Denna rättsdogmatiska uppsats undersöker arbetstagares rätt till inflytande över den psykosociala arbetsmiljön och arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (arbetsledningsrätten), samt hur dessa rättsliga koncept förhåller sig till varandra. För att göra detta utgår uppsatsen ifrån följande frågeställningar:

1. Grundläggande begrepp
  - a. Vad innebär arbetsledningsrätten?
  - b. Hur har de arbetsmiljörättsliga regleringarna av psykosocial arbetsmiljö utvecklats i Sverige?
2. Hur har arbetstagares möjlighet till inflytande gällande den psykosociala arbetsmiljön implementerats i myndighetsföreskrifter?
3. Hur förhåller sig de arbetsmiljörättsliga regleringarna av psykosocial arbetsmiljö till arbetsledningsrätten?

Genom de inledande kapitlen framkommer att arbetsledningsrätten har en historiskt etablerad central och strukturell position i det arbetsrättsliga systemet, en slags rättspolitisk förutsättning. Arbetstagares inflytande i det psykosociala arbetsmiljöarbetet har däremot stegvis införts i lagstiftningen i takt med forskningen och samhällsdebattens fortskridande. Implementeringen av detta inflytande har präglats av stora politiska och rättsliga motsättningar. I analysen undersöks dessa motsättningar. Det argumenteras för att arbetsledningsrätten i praktiken begränsar hur stort inflytande arbetstagare kan ges. Den arbetsrättsliga lagstrukturen bygger på en ojämlikhet mellan arbetstagare och arbetsgivare, och förändring av denna för systemet grundläggande relation låter sig svårligen göras. Detta kan till viss del förklaras med att ökat arbetstagarinflytande är politiskt kontroversiellt, men det handlar till väsentligt större del om det strukturella motståndet från ett system uppbyggt kring arbetsgivares makt, och ansvar, mot försök att införa ökat arbetstagarinflytande.

Den föreskrift, AFS 2015:4, som skulle förtydliga lagens skrivningar om den psykosociala arbetsmiljön implementerar arbetstagarnas inflytande som något arbetsgivaren styr över.

Vidare argumenteras det för att Arbetsmiljölagens ramlagskaraktär och den samförståndsanda som genomsyrar hela det svenska arbetsrättsliga systemet gjort det svårare att implementera de kraftigt politiserade skrivningarna om arbetstagares inflytande.

**Nyckelord:** Arbetsrätt, Arbetsmiljölagen, arbetstagarinflytande, arbetsledningsrätt, strukturellt motstånd

## Abstract

This paper, which is based on the legal dogmatic method, explores the two concepts of the right of employees to influence over their psychosocial work environment and the legal regulation of the managerial prerogative, and how these two legal concepts relate to each other. To enable this the following research questions were formulated:

1. Basic concepts:
  - a. How is the legal regulation of the managerial prerogative defined?
  - b. How have regulations of the psychosocial work environment evolved in Sweden?
2. How has the employee's opportunity to influence the psychosocial work environment been implemented in Swedish Work Environment Authority provisions?
3. How do the regulations of psychosocial work environment relate to the legal regulation of the managerial prerogative?

In the initial chapters it is shown that the managerial prerogative has a historically established, central and structural position in the Swedish labour law system, a kind of legal political pre-supposition. The field of psychosocial work environment, however, has been developed gradually as the research and public debate has evolved. The implementation of workers' influence in this area has been characterised by strong political and judicial divisions. In the analysis these divisions are examined. It is argued that the managerial prerogative, in practice, limits the scope of the possible influence of the employees. The structure of the labour law system is based on an inequality between employees and employers. The unequal relationship is a fundamental part of the system. Therefore, it cannot be easily changed. To some extent, this can be explained by the fact that the issue of increased employee influence is politically controversial. In the paper, however, it is argued that it is mainly a result of the structural resistance from a system based on the employers' powers to attempts at increasing the influence of employees.

The Swedish Work Environment Authority provision, AFS 2015:4, that was supposed to clarify the formulations on the psychosocial work environment in the Work Environment Act, states that the employer has the prerogative to interpret the concept of employee influence.

Furthermore, it is argued that the framework law nature of the Work Environment Act in combination with the norm of consensus that permeate the field of Swedish labour law have hampered the process of implementing the considerably politicised wordings on employee influence.

**Keywords:** Labour law, Work Environment Act, Employee influence, managerial prerogative, structural resistance.

## Förkortningar

AFS 2003	Den föreskrift som förbereddes under framför allt 2003
AFS 2015:4	AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
AML	Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
AMV	Arbetsmiljöverket
LAS	Lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80)
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Medbestämmandelagen (SFS 1976:580)
SAM	AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

# 1. Introduktion

På svenska arbetsplatser är det arbetsgivaren som bestämmer vem som ska göra vilka arbetsuppgifter, hur de ska utföras och när de ska göras. Detta är inget som avtalas om i varje anställningskontrakt utan är en juridisk princip som kallas för arbetsledningsrätten. Lagstiftaren har ansett att arbetstagaren är en svagare avtalspart och har därför instiftat regler till skydd för arbetstagaren. Ett exempel på detta är AML, som instiftats för att "[...]förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö."<sup>1</sup>

Arbetsmiljörätten är till sin natur en inskränkning av arbetsledningsrätten; den begränsar vad arbetsgivaren får beordra sina anställda att göra. Denna begränsande relation verkar emellertid inte enkelriktat. Arbetsmiljörätten tillskriver arbetsgivaren nära på fullt ansvar för arbetsmiljön, men detta görs just för att arbetsgivaren genom arbetsledningsrätten förutsätts ha kontroll på arbetsplatsen.<sup>2</sup> Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är alltså en förutsättning för arbetsmiljörättens grundläggande ansvarsfördelning. På detta sätt begränsar arbetsledningsrätten vad arbetsmiljörätten kan föreskriva. Ett praktiskt exempel på det senare är det psykosociala området där forskning pekat på att arbetstagares möjlighet till kontroll över sin arbetsituation är en så kallad friskfaktor (det vill säga en hälsofrämjande faktor)<sup>3</sup> och att frånvaron av egen kontroll gör en rad situationer (t.ex. hög arbetsbelastning) till riskfaktorer.<sup>4</sup> En god arbetsmiljö kräver alltså många gånger att arbetstagaren har en viss kontroll. En kontroll som vid en anblick står i motsättning till arbetsledningsrätten. Jag vill undersöka denna motsättning; vad innebär den och hur hanteras den i lagstiftning och myndighetsföreskrifter?

## 2. Syfte och frågeställningar

### 2.1 Syfte

Denna uppsats har till övergripande syfte att undersöka arbetstagares rätt till inflytande över den psykosociala arbetsmiljön och arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (arbetsledningsrätten), samt hur dessa förhåller sig till varandra.

---

<sup>1</sup> 1:1 AML.

<sup>2</sup> Andersson. 2013, s. 303 f.

<sup>3</sup> AMV, 2012

<sup>4</sup> I propositionen till Arbetsmiljölagen beskrivs psykosocial som att "[p]sykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer." prop. 1976/77:149, s. 223.

Dessa juridiska koncept står i viss motsättning till varandra, men hur denna motsättning ska hanteras regleras inte direkt i arbetsmiljölagstiftningen. När arbetsmiljöverket först genomförde ett misslyckat försök och sedan lyckades införa föreskrifter på det psykosociala arbetsmiljöområdet blottades dock motsättningen. Denna blotta är intressant att undersöka, då den möjliggör en analys av de bakomliggande normerna, avvägningarna samt dess inneboende rättspolitiska motsättningar.

## 2.2 Frågeställningar

För att konkretisera syftet har följande frågeställningar valts:

1. Grundläggande begrepp
  - a. Vad innebär arbetsledningsrätten?
  - b. Hur har de arbetsmiljörättsliga regleringarna av psykosocial arbetsmiljö utvecklats i Sverige?
2. Hur har arbetstagares möjlighet till inflytande gällande den psykosociala arbetsmiljön implementerats i myndighetsföreskrifter?
3. Hur förhåller sig de arbetsmiljörättsliga regleringarna av psykosocial arbetsmiljö till arbetsledningsrätten?

För att lägga en teoretisk grund inleds uppsatsen med en genomgång av arbetsledningsrätten. Den psykosociala arbetsmiljöns framväxt presenteras tillsammans med en redogörelse för AML:s funktion som ramlag. Detta besvarar den första frågeställningen.

Att begreppen står i viss motsättning till varandra och hur detta hanteras exemplifieras sedan genom att den andra frågeställningen besvaras i kapitlet om föreskrifterna. Efter att den teoretiska grunden och den praktiska motsättningen klarlagts möjliggörs en principiell analys och diskussion vilket leder till besvarandet av den tredje frågeställningen.

## 3. Metod, material och tidigare forskning

### 3.1 Metod och material

För att besvara frågeställningarna har jag valt att tillämpa den rättsdogmatiska metoden. Dess syfte brukar ofta beskrivas som att rekonstruera en rättsregel eller lösningen på ett rättsligt problem. För att göra detta utgår man ifrån de allmänna rättskällorna och deras hierarki.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Nääv & Zamboni, 2018, s. 21.



Jag kommer att redogöra för två rättsliga koncept och sedan genom en analys av myndighetsföreskrifter som omfattar båda koncepten undersöka hur de två förhåller sig till varandra. Detta uppnås genom en undersökning av relevant lagstiftning och dess förarbeten, myndighetsföreskrifter och deras tillhörande vägledning. Till stöd för detta använder jag mig av befintlig forskning på området.

Rättsdogmatiken kritiseras då och då för att inte intressera sig för hur normerna tillämpas utan istället bara för själva normerna i sig.<sup>6</sup> Detta passar dock mina frågeställningar väl vilka handlar om just normernas inneboende system och relation. Rättsdogmatikens perspektiv kan här till och med vara en styrka då det skapar utrymme att undersöka de bakomliggande normerna och perspektiven, hur de kommer till uttryck i lagstrukturen och dess inneboende rättspolitiska motsättningar. Vidare kan de begrepp som ska undersökas bara förstås om man också har en uppfattning om deras historiska framväxt, något som passar väl in i den rättsdogmatiska ansatsen.<sup>7</sup>

För att belysa den rättspolitiska aspekten undersöker jag även remissprocessen för två myndighetsföreskrifter. Den svenska arbetsrätten är utformad för att de grundläggande reglerna till stor del ska utvecklas och tillämpas genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta innebär dock på intet sätt att parterna är överens när de grundläggande reglernas innehåll ska fastställas.

I alla akademiska arbeten är det viktigt att reflektera över hur man kan se till att egna förutfattade meningar påverkar arbetet så lite som möjligt. En författares subjektivitet försvinner inte för att den försöker ignorera det perspektiv den oundvikligen attackerar sitt forskningsämne ifrån.<sup>8</sup> Detta blir extra viktigt i kvalitativa studier, där bakomliggande perspektiv och avvägningar ska försöka blottläggas och analyseras.

Min ingångsvinkel är att det mellan uppsatsens två huvudbegrepp finns en inneboende motsättning. Jag tror att jag genom redogörelsen för begreppens juridiska innebörd och samspel, har visat att detta inte är en felaktig hållning.

Då min uppgift inte är att exakt klarlägga ett rättsläge, utan att analysera förhållandet mellan två för rättsområdet centrala utgångspunkter, innebär detta i relativt hög grad egen analys. Jag strävar efter att tydliggöra detta genom att i så stor utsträckning som möjligt förlägga egen analys till just analyskapitlet. Vissa slutsatser av det redogjorda materialet förekommer även tidigare i uppsatsen, men min förhoppning är att dessa snarare fungerar som pedagogiska och

---

<sup>6</sup> Nääv & Zamboni, 2018, s. 24.

<sup>7</sup> Nääv & Zamboni, 2018, s. 23.

<sup>8</sup> Nääv & Zamboni, 2018, s. 37.

logiska följer av det avsnitt de hör till. Själva analysen utgörs sedan av en jämförelse mellan och syntes av kapitlens olika redogörelser och slutsatser.

### 3.2 Tidigare forskning och litteratur

Peter Andersson har skrivit en mycket utförlig avhandling som handlar om arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö.<sup>9</sup> Andersson konstaterar i avhandlingen att arbetsmiljörätten inte dessförinnan varit föremål för rättsdogmatiska studier i någon större omfattning.<sup>10</sup> Avhandlingen täcker dock upp denna lucka och innehåller en genomgång av flera områden som utgör centrala aspekter av den här uppsatsen. Där ibland kan nämnas svensk arbetsmiljörättslig historia och AML:s grundläggande struktur, såväl generellt som avseende psykosocialt orsakad ohälsa. Avhandlingen gavs ut 2013 vilket innebär att den inte behandlar AFS 2015:4. Här fungerar Anderssons bidrag till antologin ”Lavalgenerationen” som ett mycket välbehövligt tillägg.<sup>11</sup> Även om texten inte är lika fyllig som avhandlingen bidrar den med en intressant översikt över arbetsmiljöregleringarnas utveckling avseende psykosocial arbetsmiljö från avhandlingens publicering 2013 fram till och med antologins utgivning 2019. Dessa två böcker tjänar tillsammans väl som en översikt över övrig forskning på området.

I mitt sökande efter en grundlig genomgång av den svenska arbetsledningsrättens grundläggande position, fann jag Mats Kumliens bok *Continuity and Contract* som redogör för just detta genom en analys av dess ursprung och historiska utveckling. Boken är skriven på engelska så de citat som återfinns från Kumlien i uppsatsen är översatta av mig.

Som allmänt arbetsrättslig och arbetsmiljörättslig källa har jag använt mig av Mats Glavås bok *Arbetsrätt* som mycket väl beskriver de allmänna dragen i den svenska arbetsrätten och arbetsmiljörätten. Jag har även använt Håkan Hydéns granskning av ramlagarnas funktion från 1984.<sup>12</sup>

### 3.3 Avgränsningar

Jag har av tids- och utrymmesskäl behövt göra ett stort antal avgränsningar. För det första har jag inte undersökt någon arbetsmiljörättslig rättspraxis över huvud taget. Viss rättspraxis redogörs dock för när arbetsledningsrätten ska förklaras, då den endast explicit slås fast i just

---

<sup>9</sup> Andersson, 2013.

<sup>10</sup> Andersson, 2013, s. 32f och s. 293.

<sup>11</sup> Andersson, 2019.

<sup>12</sup> Hydén, 1984,

Arbetsdomstolens domar. Jag har inte berört kränkande särbehandling och mobbning som ofta räknas in under den psykosociala arbetsmiljön. Inte heller arbetstid har diskuterats. Vidare har ingen EU-rätt behandlats och arbetsmiljörättens straffrättsliga aspekter har helt utelämnats.

I granskningen av föreskrifternas tillkomst har jag endast diskuterat de synpunkter två av arbetsmarknadens parter inkommit med, Svenskt Näringsliv och LO. Detta görs av tids- och platsbrist, men jag bedömer att det också är godtagbart med hänsyn till syftet och frågeställningen. Svenskt Näringsliv och LO får i den här väldigt begränsade uppsatsen representera arbetsmarknadens parter.

De ovan nämnda bortskurna aspekterna är intressanta i sig själva och tillsammans, men mitt mål med dessa många avgränsningar har varit att ge tid och plats åt att undersöka och analysera kärnfrågan. I alla uppsatser behöver författaren skära bort intressanta aspekter för att hålla den röda tråden tydlig och för att inte fastna i för många sidospår.<sup>13</sup> Jag har försökt att i denna strävan inte råka skära bort nödvändiga aspekter, aspekter utan vilka redogörelsen och analysen blir förvrängd. Min förhoppning är att jag har lyckats, att de två huvudbegreppen kunnat beskrivas och deras relation analyseras samtidigt som läsaren inte känner att något undanhålls.

## 4. Arbetsledningsrätten

### 4.1 Arbetsledningsrättens innebörd

Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätt att bestämma på arbetsplatsen över frågor som var, när och hur arbetet ska utföras samt vem som ska utföra det. Rätten är inte absolut utan är inskränkt på en rad områden, huvudregeln är dock att arbetsgivaren bestämmer.<sup>14</sup> Ett tydligt exempel på detta är att order- eller arbetsvägran utgör saklig grund för uppsägning.<sup>15</sup>

### 4.2 Arbetsledningsrättens historia och implicita position

Arbetsledningsrätten, först dess existens och sedan dess innehåll, kan sägas ha varit epicentret för konflikterna på svensk arbetsmarknad sedan arbetarrörelsens bildande på andra halvan av 1800-talet. Arbetsledningsrätten slogs fast i det första avtalet mellan fackförbundens och arbetsgivarnas nationella organisationer, den så kallade decemberkompromissen 1906.<sup>16</sup> Arbetsdomstolen slog, kort efter att den inrättades i januari 1929, fast arbetsledningsrättens naturliga

---

<sup>13</sup> Trolle Önnerfors & Wenander, 2019, s. 16.

<sup>14</sup> Glavå, 2016, s. 585ff.

<sup>15</sup> Glavå, 2016, s. 449f.

<sup>16</sup> Glavå, 2016, s. 28.

och implicita position i kollektivavtalen.<sup>17</sup> Denna implicita position har befasts flera gånger och anses följa av kollektivavtal även om den inte över huvud taget nämns i dem.<sup>18</sup> Kollektivavtalens bestämmelser utgör vidare en norm för vad som ska gälla även på arbetsplatser där kollektivavtal saknas, och arbetsledningsrätten kan därmed anses råda på hela arbetsmarknaden.<sup>19</sup> Kumlien skriver i sin bok *Continuity and contract* från 2004 att den av Arbetsdomstolen befasta arbetsledningsrätten i stort sett stämde överens med vad som gällde i den äldre Tjänstehjonsstadgan från 1833.<sup>20</sup>

### 4.3 Den förutsatta arbetsledningsrätten

Anställningsavtalets innehåll, i enlighet med vad som redogjorts för tidigare, tolkas som att det innehåller underförstådda skyldigheter för respektive kontraktsparter. Dessa skyldigheter har genomgående befast en ojäm maktrelation bestående av en arbetsledningsrätt och en lydnadsplikt. Arbetsledningsrätten är alltså en förutsättning för hur anställningsrelationen är konstruerad. Därigenom kan det sägas att arbetsledningsrätten även är en förutsättning för arbetsmiljörätten. Arbetsmiljörätten tillskriver arbetsgivaren nära på fullt ansvar för arbetsmiljön just för att arbetsgivaren förutsätts ha kontroll på arbetsplatsen.<sup>21</sup> Detta är något som Andersson i slutsatserna av sin avhandling menar komplicerar införandet av ökat arbetstagarinflytande på arbetsmiljöområdet. Han förklarar det som att ansvar förutsätter kontroll och att ansvar inte kan bibehållas om kontroll tas bort.<sup>22</sup> Detsamma gäller både LAS och MBL, som båda utgår från att arbetsgivaren bestämmer på arbetsplatsen. Lagarna utgör till skydd för arbetstagaren, avtallets svagare part, direkta inskränkningar i denna arbetsrättens grundprincip. Men just utformandet som inskränkningar visar på hur stark huvudregeln är; att arbetsgivaren bestämmer.<sup>23</sup>

Arbetsledningsrätten har en strukturellt befast position i den svenska arbetsrätten såtillvida att den utgör en direkt förutsättning för de centrala lagarna och deras inbördes relationer, detta trots att arbetsledningen aldrig direkt kommit till uttryck i lagtext.

---

<sup>17</sup> Kumlien, 2004, s. 314f. Den största delen av de för den svenska arbetsrätten formativa rättsfallen från 1929-34 baserades inte på existerande lagar eller förarbeten, utan på allmänna formuleringar om vad som "måste anses". Se Kumlien, s. 294 och 328.

<sup>18</sup> Glavå, 2016, 174ff.

<sup>19</sup> Prop 1990/91:162 s. 4. Skrivningen i propositionen syftar till "löner och andra grundläggande anställningsvillkor, under vilka arbetsledningsrätten får anses falla.

<sup>20</sup> Kumlien, 2004, s. 291f.

<sup>21</sup> Andersson, 2013, s. 64ff och s. 296 ff.

<sup>22</sup> Andersson, 2013, s. 303ff.

<sup>23</sup> Pettersson, 2012, s. 17.

## 5. Arbetsmiljölagen

### 5.1 Arbetsmiljörättens syfte

Det stadgas i AML 1:1 att "[l]agens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö." Vidare uttryckts det i 3:2, att "[a]rbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall." Lagen innehåller alltså vidsträckta krav på att arbetsmiljön ska vara god och att risker ska undanröjas. Samtidigt uttrycks det i 2:1 AML att "[a]rbeitsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället." Det föreligger relativt överhängande risker mer eller mindre naturligt i ett ansenligt antal av arbetsmarknadens yrken.<sup>24</sup> Arbetsmiljölagens skrivningar utgör snarare inriktningar utifrån vilka intresseavvägningar måste göras än definitiva lagstadganden. Detta är en följd av att lagen är en så kallad ramlag.

### 5.2 Ramlagsfunktionen

Arbetsmiljölagen bygger på en allmänt hållen ramlagstiftning som ska preciseras genom förtydligande myndighetsföreskrifter. På detta sätt har lagstiftaren strävat efter att tillhandahålla grundreglerna på arbetsmiljöområdet men också se till att det kan instiftas branschspecifika regler genom myndighetsföreskrifter.<sup>25</sup> Samförstånd mellan arbetsmarknadens parter har länge eftersträvats på arbetsmiljöområdet.<sup>26</sup>

Hydén menar i en utredning av ramlagars funktion att ramlagars normativa öppenhet kan leda till styrningsproblem. Den tolkningsfrihet som följer naturligt av ramlagars konstruktion gör dem känsliga för skilda tolkningar, som inte sällan påverkas av lagens samhälleliga kontext.<sup>27</sup>

Det var först med införandet av AML på sjuttioalet som lagstiftningen på arbetsmiljöområdet började beskrivas som en ramlag. Detta trots att föregångaren Arbetarskyddslagen också hade en proaktiv inriktning och var skriven för att fyllas ut genom myndighetsföreskrifter. Peter Andersson menar i sin avhandling att detta kan bero på att de psykosociala aspekterna på riktigt trädde in i arbetsmiljösystemet med AML och att lagstiftaren inte riktigt visste hur det skulle införas detaljerade föreskrifter på det psykosociala området.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> Prop. 1990/91:140, s.92; Prop. 1976/77:149 s. 253; Andersson, 2013, s.302.

<sup>25</sup> Andersson, 2013, s. 75f och 80f.

<sup>26</sup> Andersson, 2013, s.304.

<sup>27</sup> Hydén, 1984, s. 11.

<sup>28</sup> Andersson, 2013, s. 298.

### 5.3 Arbetsmiljölagens föregångare

I avsnittet om den förutsatta arbetsledningsrätten har jag konstaterat att arbetsmiljörätten tillskriver arbetsgivaren ett stort ansvar just eftersom arbetsgivaren har stor makt på arbetsplatsen. Vad denna makt och ansvar inneburit har dock varierat stort genom årens lopp. Det går att hitta regler för vad som med dagens begrepp skulle kallas arbetsförhållanden så långt tillbaka som i Magnus Erikssons Landslag från 1350. Dessa reglerade husbönders rättigheter och skyldigheter gentemot exempelvis sin herde eller sitt tjänstehjon. Utgångspunkten kan sägas vara en patriarkal social struktur där familjefadern styrde över hemmet, men också hade ett ansvar att ta hand om dem han styrde över. Husbonden fick exempelvis aga sitt tjänstehjon, men inte så att det blev något sår. Detta visar att husbondens rätt att bestämma över sitt tjänstefolk, föregångaren till dagens arbetsledningsrätt, redan då var begränsad med hänsyn till arbetarnas hälsa.<sup>29</sup>

Industrialiseringen kom först igång i stor skala i Sverige omkring 1850-talet och det dröjde till 1889, när Yrkesfarelagen trädde i kraft, som Sverige fick sin första mer allmängiltiga arbetarskyddslagstiftning.<sup>30</sup> Arbetsmiljöområdets huvudsakliga ansvarsfördelning har inte förändrats på ett grundläggande plan sedan Yrkesfarelagen infördes 1889, men både det runtomkringliggande samhället och dess förståelse av ohälsa och arbetsmiljö har förändrats sedan dess.<sup>31</sup> För även om sjukdomar som med vår tids begreppsapparat kan sägas vara hänförliga till det psykosociala området omnämndes redan då (exempelvis så kallad asteni) och formellt sett omfattades av Yrkesfarelagens formulering var det inget som tycks ha omsatts i direkta krav avseende arbetarnas psykosociala arbetsmiljö. Lagstiftningen och dess tillämpning riktade framför allt in sig på att motverka arbetsolyckor och uppenbara hälsofaror så som damm.<sup>32</sup>

### 5.4 Arbetsmiljölagens tillkomst

Yrkesfarelagen ändrades ett par gånger, men det var inte förrän tidigt 1960-tal som begreppet arbetsmiljö började växa fram.<sup>33</sup> En förklaring till detta kan vara att arbetsmarknadens parter från denna tid började diskutera arbetets psykologiska och sociala aspekter. Detta kulminerade i Arbetsmiljölagen vars slutbetänkande lades fram 1976. I propositionen angavs att psykologiska och sociala förhållanden var något som behövde vara en del av arbetsmiljöarbetet. Detta infördes i lagen genom 2:1 2 st som stadgade att "[a]rbeitsförhållandena skall anpassas till

<sup>29</sup> Andersson, 2013, s. 98; Kumlien, 2004, s.42f och 50-57.

<sup>30</sup> Andersson 2013, s. 102f.

<sup>31</sup> Detta syftar till 3:2 AML och utvecklas i Andersson, 2013, s. 120.

<sup>32</sup> Andersson, 2013, s. 103 f.

<sup>33</sup> Andersson, 2013, s. 102-109.

människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det skall eftersträvas att arbetet anordnas så, att arbetstagare själv kan påverka sin arbetssituation.”<sup>34</sup> Bestämmelsen kunde enligt propositionen också tjäna till stöd för förtydligande föreskrifter.<sup>35</sup>

Införandet av Arbetsmiljölagen innebar en förändring av synen på själva hälsobegreppet. Om man tidigare hade sett hälsa som frånvaron av sjukdom, syftade man med AML till att utvidga begreppet till att även omfatta trivsel- och välbefinnande. Om arbete tidigare inte skulle orsaka sjukdom skulle det numera även bidra till att göra så att människor mådde bra.<sup>36</sup> Ett exempel på detta är den ovan nämnda meningen ”[d]et skall eftersträvas att arbetet anordnas så, att arbetstagare själv kan påverka sin arbetssituation”<sup>37</sup> Syftet här var att arbetstagare genom ökat inflytande skulle nå vad man kallade en högre ”arbetstillfredsställelse”. Detta betraktades inte nödvändigtvis som något som motverkade ohälsosam arbetsmiljö, utan kanske snarare något som gjorde arbetsplatsen lite mer trivsamt.<sup>38</sup> Hur stor denna påverkan skulle vara anges inte, men det förs resonemang om att det ska vara i förhållande till vad som är rimligt och att ”[h]ärvid blir givetvis inte varje subjektiv upplevelse avgörande utan det förutsätts en sammanfattande bedömning.”<sup>39</sup>

## 5.5 Krav-kontroll

Under 1991 trädde en större omarbetning av AML i kraft och en av de centrala förändringarna var en starkare betoning av de psykosociala faktorernas påverkan på arbetsmiljön. I propositionen angavs att det var angeläget att ge dem större tyngd och att detta kan ”[...]underlätta arbetet med dessa arbetsmiljöfrågor som är ’osynliga’ på ett annat sätt än de traditionellt uppmärksammade fysiska arbetsmiljöfaktorerna.”<sup>40</sup>

Förutom att vilja ge psykosociala faktorer en större tyngd var omarbetningen också påverkad av en ny syn på hur stressrelaterad ohälsa kunde motverkas. Det angavs att ”[h]öga arbetskrav är inte skadliga i sig förutsatt att kraven kan mötas med eget inflytande och möjlighet att påverka hur arbetet skall utföras.”<sup>41</sup> Denna förståelse av stress var mer eller mindre direkt hämtad

<sup>34</sup> Prop. 1976/77:149, s. 4. Den första meningen har sedan dess endast genomgått en mindre, språklig, förändring. Den andra meningen har dock genomgått viss förändring, vilket berörs längre fram.

<sup>35</sup> Prop. 1976/77:149, s. 224.

<sup>36</sup> Andersson, 2013, s. 112f.

<sup>37</sup> Prop. 1976/77:149, s. 4

<sup>38</sup> Prop. 1976/77:149, s. 225ff.

<sup>39</sup> Prop. 1976/77:149, s. 226. I propositionen diskuteras olika remissinstansers synpunkter på lagförslaget grundligt, men ingen kritik mot att den skulle inskränka på arbetsledningsrätten nämns.

<sup>40</sup> Prop. 1990/91:140, s. 34.

<sup>41</sup> Prop. 1990/91:140, s. 33f; Andersson, 2013, s.115.

från forskaren Karaseks så kallade *krav-kontroll-modell* som menade att höga krav till och med kunde leda till fysisk och mental utveckling om de förenades med kontrollmöjligheter.<sup>42</sup>

Om arbetstagares eget inflytande tidigare hade betraktats som en faktor som gör arbetet trivsammare betraktades det nu som en faktor som direkt motverkar uppkomsten av ohälsa. Denna nya syn på vikten av arbetstagares inflytande ledde till ändringar i Arbetsmiljölagens andra kapitel som behandlar arbetsmiljöns beskaffenhet. Första paragrafens andra stycke ändrades från "[d]et skall eftersträvas att arbetet anordnas så, att arbetstagare själv kan påverka sin arbetssituation" till "[a]rbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete."<sup>43</sup> Syftet var att, mot bakgrund av den förändrade synen av vikten av kontroll, bredda skrivningen till att även inkludera förändrings- och utvecklingsarbetet av anställdas eget arbete. Detta skulle sedan utvecklas i avtal mellan parterna och vid behov i föreskrifter.<sup>44</sup>

## 6. Föreskrifter

Trots att psykosocialt orsakad ohälsa länge varit ett problem på arbetsmarknaden och förarbetesuttalanden betonat vikten av preciseringar har det saknats allmänna föreskrifter om just psykosocial arbetsmiljö. Ämnet har dock berörts i föreskrifter så som AFS 1982:3 *Ensamarbete*, AFS 1993:2 *Hot om våld i arbetsmiljön*, AFS 1993:17 *Kränkande särbehandling* samt AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (SAM). Förutom dessa finns även AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*, som inte är bindande och dessutom får anses vara föråldrad.<sup>45</sup>

### 6.1 SAM

Arbetsmiljölagen 3:2 a slår bl.a. fast att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Detta har utvecklats och specificerats i SAM. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska enligt dess tredje paragraf vara en ”naturlig del av den dagliga verksamheten” och omfatta ”alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön”.<sup>46</sup> Dessutom ska arbetstagare enligt dess fjärde paragraf ges möjligheten att medverka. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är alltså väldigt omfattande och slår vidare fast att

<sup>42</sup> SOU 1990:49 bilaga b, s. 35f; Andersson, 2013, s. 14 och 152.

<sup>43</sup> Prop. 1990/91:140, s. 7.

<sup>44</sup> Prop. 1990/91:140, s. 33.

<sup>45</sup> Andersson, 2013, s.19. AFS 2015:4 ersatte sedermera AFS 1980:14, AFS 1993:17 och AFS 1990:18.

<sup>46</sup> Vidare anges det i Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av AFS 2001:1 i förklaringen till § 2 SAM bl.a. att olika former av stressreaktioner är ohälsa.



arbetsgivaren har ett vidsträckt ansvar och ska se till att de som delegeras ansvaret "[...] är tillräckligt många och har de befogenheter och resurser som behövs."<sup>47</sup> Utgångspunkten är alltså att arbetstagararna har möjlighet att medverka, men arbetsgivaren bestämmer och arbetsmiljöansvaret är till fullo arbetsgivarens.

## 6.2 Arbetet med AFS 2003

Under tidigt 2000-tal inledde Arbetsmiljöverket arbetet med att ta fram bindande föreskrifter för den psykosociala arbetsmiljön.<sup>48</sup> Vid denna tid saknades det fortfarande särskilda föreskrifter på det psykosociala området samtidigt som sjukdomar orsakade av sociala eller organisatoriska arbetsmiljöförhållanden hade ökat mycket kraftigt.<sup>49</sup>

I juni 2003 skickades ett förslag ut på remiss.<sup>50</sup> Remissförslaget specificerade arbetsgivarens ansvar gällande den psykosociala arbetsmiljön och slog fast att det sträcker sig till att "organisera arbetet så att risker för ohälsa eller olycksfall p.g.a. arbetsmängd och arbetsuppgifternas svårighetsgrad förebyggs."<sup>51</sup> Dess sjunde paragraf lød "[a]rbetstagaren skall ges möjlighet till inflytande över hur det egna arbetet utförs."<sup>52</sup> Paragrafen skiljde sig inte särskilt mycket från skrivningarna i AML och i SAM. Det angavs att arbetstagarare skulle ha påverkan men det angavs inte hur mycket eller på vilket sätt.<sup>53</sup> Delar av förslaget mottog massiv kritik från framför allt arbetsgivar sidan. De menade för det första att förslaget till stor del överlappade med SAM. För det andra ansåg de att förslagets sjunde paragraf var ett intrång i arbetsledningsrätten.<sup>54</sup> På vilket sätt skrivningen utgjorde ett intrång på arbetsledningsrätten till skillnad från befintlig lagstiftning och då existerande föreskrifter motiverades däremot inte i remissvaret.

Arbetstagarorganisationerna menade å sin sida att den sjunde paragrafen i förslaget var för snävt utformad, LO anförde att den till och med innebar en försvagning av arbetstagararnas befintliga påverkansmöjligheter stadgade i AML 2:3 3-4 st.<sup>55</sup>

Den hos parterna nästan diametralt skilda synen på förslaget var huvudorsaken till att Arbetsmiljöverket 2004 valde att avbryta projektet. I nedläggningsbeslutet angavs det att föreskriften

---

<sup>47</sup> AFS 2001:1 § 6.

<sup>48</sup> Andersson, 2013, s. 116.

<sup>49</sup> AMV, 2002-11-02, s. 1.

<sup>50</sup> AMV, 2003-06-19.

<sup>51</sup> Andersson, 2013, s. 116.

<sup>52</sup> AMV, 2003-06-19, s. 1.

<sup>53</sup> AML 2:1 3 st anger "Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete."

<sup>54</sup> Andersson, 2013, s. 118; AMV, 2003-11-28, s. 28.

<sup>55</sup> Andersson, 2013, s. 118.

riskerade att ta emot kritik från båda parter, något som enligt beslutet inte var önskvärt.<sup>56</sup> Det angavs vidare att arbetsgivarparternas hållning i fråga om arbetsledningsrätten vann stöd i Arbetsdomstolen. På vilket sätt föreskriftsförslaget skulle inskränka på arbetsledningsrätten i förhållande till gällande regler angavs dock inte. Det angavs inte heller i vilket sammanhang Arbetsdomstolen skulle ha gett stöd till arbetsgivarparternas hållning.

### 6.3 AFS 2015:4

Ungefär tio år efter arbetet med AFS 2003 lades ner inleddes ett nytt försök att ta fram en föreskrift på området. Det här försöket var mer framgångsrikt än det förra, och under 2016 trädde AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* i kraft. Till skillnad från den AFS som arbetades med fram till 2004 innehåller AFS 2015:4 ingen bestämmelse om att ”Arbetstygaren skall ges möjlighet till inflytande över hur det egna arbetet utförs”.<sup>57</sup>

#### 6.3.1 Synpunkter på remissen

Under arbetet med föreskriften togs det fram ett förslag som skickades ut på externremiss till relevanta organisationer och myndigheter.<sup>58</sup> Svenskt Näringslivs avslutande remissvar var det kanske mest talande för arbetsgivaridans perspektiv. De avvisade förslaget i sin helhet och menade att AML redan var tydlig nog, att den sociala arbetsmiljön bäst hanteras genom kompletteringar i SAM och inte genom ytterligare föreskrifter som leder till dubbelreglering och förvirring.<sup>59</sup> Vidare menade Svenskt Näringsliv att förslaget innebar flera fall av ingrepp i arbetsledningsrätten och därmed ändrade rättsläget, vilket skulle kräva lagändringar istället för föreskrifter. De anförde:<sup>60</sup>

*Eftersom arbetsgivaren har yttersta arbetsmiljöansvaret förutsätter det att arbetsgivaren också ges den oinskränkta rätten att leda och fördela arbetet. Det är direkt olämpligt att använda arbetsmiljölagstiftningen för att reglera grundläggande frågor om hur företag ska organiseras och ledas.*

Arbetsledningsrätten behövde alltså vara oinskränkt för att arbetsgivaren skulle kunna ta sitt arbetsmiljöansvar. Detta exemplifierades med skrivningarna i de allmänna råden till den nionde paragrafen som föreslog åtgärder som att minska arbetsmängden respektive att öka

<sup>56</sup> AMV, 2005-09-19, s. 6; Andersson, 2013, s. 304.

<sup>57</sup> Andersson, 2019, s. 88.

<sup>58</sup> AMV, 2014-09-17.

<sup>59</sup> AMV, 2014-12-17, s. 1f.

<sup>60</sup> AMV, 2014-12-17, s. 5.

bemanningen för att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning. Detta betraktades av Svenskt Näringsliv som ett oacceptabelt ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>61</sup>

Men Svenskt Näringsliv angav även att vad som är ohälsosam arbetsbelastning är individuellt och att ansvaret därför inte odelat kan vila på arbetsgivaren: "Många gånger handlar det om att arbetstagaren själv måste inse sin begränsning. Ansvaret kan alltså i praktiken inte odelat vila på arbetsgivaren."<sup>62</sup> Vidare menade Svenskt Näringsliv att det inte går att säga att den ökade psykiska ohälsan per automatik orsakas av arbetslivet och att en stor del av dessa problem härör från andra delar av livet.<sup>63</sup>

Svenskt Näringsliv angav alltså att regleringen var onödig och klumpig, samt att den skarpt inskränkte arbetsledningsrätten. De anförde att arbetsgivarna om de skulle kunna hantera det yttersta arbetsmiljöansvaret måste ha den oinskränkta rätten att leda och fördela arbetet. Samtidigt slog de fast att arbetsgivarna inte kunde ta ansvaret fullt ut utan att arbetstagarna måste ha visst ansvar, ett ansvar Svenskt Näringsliv inte på något sätt verkade vilja koppla samman med inflytande.

LO var till största del nöjd med förslaget, men anförde i sitt remissvar ett antal synpunkter. De menade att SAM inte räckte då den fokuserar på riskfaktorer och även friskfaktorer måste tas in.<sup>64</sup> Vidare föreslog LO att förslaget skulle utökas med en rad konkretiserade krav på utbildningar och sanktionsavgifter för de som inte följer föreskrifterna.<sup>65</sup>

### 6.3.2 Remissen jämfört med föreskriften

Det finns en del skillnader mellan remissversionen och den slutgiltiga föreskriften. Några av dem är i detta sammanhang värda att lyfta.

Föreskriftens fjärde paragraf innehåller definitioner i såväl remissversionen som den slutgiltiga föreskriften. Bland annat definieras "Resurser för arbetet". I föreskriften har det lagts till ett förtydligande där olika exempel på resurser listas, bland dem nämns "kontroll i arbetet". Detta tydliggör inflytandet som en resurs.<sup>66</sup>

I föreskriften har det gjorts ett tillägg under 7 § 2 st som anger att "[a]rbeitsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem." Under de direkt följande råden anges även att "[m]ålen kan syfta till att

---

<sup>61</sup> AMV, 2014-12-17, s. 9.

<sup>62</sup> AMV, 2014-12-17, s. 9.

<sup>63</sup> AMV, 2014-12-16, s. 2.

<sup>64</sup> AMV, 2014-12-16, s. 2.

<sup>65</sup> AMV, 2014-12-16, s. 5f.

<sup>66</sup> AMV, 2014-09-17, s. 4; AFS 2015:4, 4 §.

exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet.” Dessa två tillägg finns inte med i remissen, men i de råd som i remissen följer på den sjunde paragrafen anges följande som inte återfinns i föreskriften:<sup>67</sup>

”Det bör dessutom finnas möjligheter och förutsättningar att ta tillvara personers olikheter genom att alla kan:

1. variera arbetet,
2. anpassa arbetet efter individuella behov,
3. lära och utvecklas i arbetet och att använda egna kunskaper och erfarenheter, och
4. påverka och att få återkoppling på sin arbetsinsats”

Remissens förklaring om att alla ska kunna variera, anpassa och påverka sitt arbete har alltså ändrats till att i föreskriften ange att arbetstagarna ska ha ”möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen” och att ”målen kan syfta till att [...]stärka och förbättra [...]inflytande och delaktighet”. Detta får sägas vara ett mindre inflytande än i det ursprungliga förslaget. I föreskriften tycks inflytandet ha flyttats bort ett steg, nu behöver de anställda endast ha möjlighet att medverka jämfört med att alla ska kunna påverka sitt arbete.

Sammanfattningsvis kan det sägas att varken remissförslaget eller AFS 2015:4 särskilt tydligt anger vilket slags och hur starkt inflytande arbetstagare ska ha i arbetsmiljöarbetet. Det är dock tydligt att arbetstagarna ska ha visst inflytande enligt båda versionerna. Förändringarna som görs på detta område mellan remissversionen och föreskriften pekar inte i endast en riktning, utan gör både förtydligande ändringar och ändringar som gör inflytandets omfattning mindre tydligt.

### **6.3.3 Vägledningen.**

Arbetsmiljöverket har gett ut en vägledning om hur AFS 2015:4 ska tolkas och implementeras.<sup>68</sup> Den är intressant i detta arbete då den visar på Arbetsmiljöverkets egen syn på hur AFS 2015:4 ska förstås.

#### 6.3.3.1 Begrepp

I föreskriften AFS 2015:4 används begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö istället för psykosocial arbetsmiljö, vilket har gett namn till föreskriften. Detta skifte motiveras i föreskriftens vägledning med att de ”valt att lyfta fram de organisatoriska och sociala förutsättningarna och villkoren för arbetet eftersom det är det som arbetsgivaren kan kontrollera. Det kan handla

<sup>67</sup> AMV, 2014-09-17, s. 5; AFS 2015:4, 7 §.

<sup>68</sup> AMV, 2016.

om ledning, styrning, resurser och ansvar och om samarbete och stöd.”<sup>69</sup> Vägledningen menar att detta skiljer sig från begreppet psykosocial som ”[...]är ett brett begrepp som i grunden syftar på hur individen upplever och reagerar på sin omgivning och individen blir därmed i fokus.”<sup>70</sup>

Arbetsmiljön syftar till sin natur till den miljö som råder på arbetet och det psykosociala arbetsmiljöarbetets uppgift är att ordna arbetet så att inte de sociala och organisatoriska aspekterna av arbetet orsakar ohälsa.<sup>71</sup> Att delar av det psykosociala arbetsmiljöarbetet inte skulle omfattas av det som arbetsgivaren kontrollerar framstår därför som osannolikt. Vidare ter det sig märkligt att hävda att individen är i ett större fokus inom den psykosociala arbetsmiljön än den är inom det fysiska arbetsmiljöarbetet. AML slår fast i 2:1 2 st att ”[a]rbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.” Innebörden torde istället vara att man inom det psykosociala arbetsmiljöarbetet, precis inom övrigt arbetsmiljöarbete, ska ta hänsyn till hur arbetet påverkar de individer som är anställda.

#### 6.3.3.2 Relationen till SAM

Vägledningen förklarar relationen mellan SAM och AFS 2015:4 som att AFS 2015:4 ”[...]reglerar *vad* som är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall och främja en god arbetsmiljö. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete talar sedan om *hur* man ska gå tillväga.”<sup>72</sup>

#### 6.3.3.3 Inflytandet

Vägledningen utgår helt från att det är arbetsgivaren som bestämmer och ska anpassa arbetet så att inte ohälsa uppstår.<sup>73</sup> Arbetsgivaren ska på förhand klargöra prioriteringsordning, alternativt vem som ska kontaktas när prioriteringar behöver göras. I de fall arbetstagare får prioritera själva ska arbetsgivaren ha tydliggjort detta från början.<sup>74</sup> Arbetstagares handlingsutrymme betraktas som en typ av resurs som bidrar till att hantera krav och nå uppsatta mål i arbetet. Det är dock bara en av flera resurser, och hur stort handlingsutrymmet ska vara definieras av arbetsgivaren.<sup>75</sup>

---

<sup>69</sup> AMV, 2016, s. 12.

<sup>70</sup> AMV, 2016, s. 12.

<sup>71</sup> Prop. 1976/77:149, s 223.

<sup>72</sup> AMV, 2016, s. 17.

<sup>73</sup> Exempelvis AMV, 2016, s. 32 och 34.

<sup>74</sup> AMV, 2016, s. 44.

<sup>75</sup> AMV, 2016, s. 37.

## 7. Analys

### 7.1 Hur stort blev inflytandet?

Det klarlagda syftet med ramlagskaraktären är att det genom avtal och myndighetsföreskrifter ska preciseras hur lagstiftningen ska implementeras och hur de centrala avvägningarna ska göras. Svenskt Näringsliv menade att förslaget till preciserande föreskrift innebar mycket stora inskränkningar i arbetsledningsrätten. Förslaget gick trots detta i stort igenom; men vad innebar det i praktiken? Förmodligen relativt lite.

Svenskt Näringsliv har rätt i att föreskriften inskränker arbetsledningsrätten, men endast på det sätt som alla regler som ålägger arbetsgivare att göra något är en inskränkning av arbetsledningsrätten. De har dock fel i att det skulle vara en dramatisk förändring, och att den skulle gå längre än vad AML föreskriver. En av de främsta anledningarna till detta är att inflytandet även fortsatt definieras och bestäms av arbetsgivaren. Att ett inflytande finns blir relativt tandlöst om inte de som ska ha inflytandet själva kan påverka när och hur det ska kunna utnyttjas.

Vid genomgången av Arbetsmiljöverkets vägledning för AFS 2015:4 blev det tydligt att det arbetstagarinflytande som forskningen och lagförarbetena betonar är av stor vikt för arbetsmiljön i slutändan implementerats som något arbetsgivaren definierar och sätter gränsen för. Detta kan inte sägas vara en rätt till inflytande eller kontroll över sin arbetssituation, utan ett påpekande att arbetstagares handlingsutrymme är en av flera vägar genom vilka en arbetsgivare kan motverka en ohälsosam arbetsmiljö. Arbetsledningsrätten är alltså i praktiken i princip oförändrad. Arbetsgivaren bestämmer när och hur stort inflytandet ska vara.

Med hänsyn till detta kan man fråga sig hur mycket inflytande föreskriften egentligen innebär. Att i myndighetsföreskrifter reglera att en arbetsgivare får ge inflytande när den anser det vara lämpligt är endast ett bestående av det inom arbetsrätten redan rådande. Arbetsgivaren bestämmer fortsatt, och det inflytande arbetstagaren enligt lagen ska ha över den psykosociala arbetsmiljön blir med myndighetsföreskriften och dess vägledning ett inflytande på arbetsgivarens villkor.

### 7.2 SAM

Näringslivet anförde i sitt remissvar på AFS 2015:4 att föreskriften inte behövdes då SAM redan fanns, men som redogjorts för i delavsnittet om relationen mellan SAM och AFS 2015:4 reglerar AFS 2015:4 *vad* som ska göras och SAM *hur* det ska göras. När det gäller frågan om den psykosociala arbetsmiljön är det viktigt att komma ihåg att inflytandet fyller en speciell

funktion. Här handlar det inte endast om ett inflytande för att löpande få in de anställdas synpunkter, utan om att ett eget och direkt inflytande är viktigt för att kunna hantera sin egen arbetssituation. När detta inflytande som lagen och dess förarbeten framhåller som viktigt inte tydligt införs i den föreskrift som ska reglera *vad* som ska göras omöjliggör det ett fullgörande i föreskriften som reglerar *hur* det sedan ska utföras.

### 7.3 Otydlighet som en ”lösning”

AFS 2015:4 kan vara ett exempel på nackdelarna med ramlagskaraktären och arbetsrättens konsensussträvande. Ramlagskaraktären innebär att lagförändringar inte tränger igenom förrän de genom partsavtal eller myndighetsföreskrifter preciserats. Konsensussträvandet leder till att myndigheterna först inväntar partsavtal och sedan går väldigt långt för att tillfredsställa parterna i implementerandet även om det en part hävdar i princip går stick i stäv med lagintentionerna.<sup>76</sup>

De förändringar som infördes i Arbetsmiljölagen 1991 innebar ett stärkt fokus på ökat inflytande från arbetstagare, men trots detta fortsatte inflytandet vara politiskt känsligt. Detta kan vara en delförklaring till föreskriftens relativt otydliga formuleringar. Skarpare skrivningar hade riskerat innebära att föreskriften inte fick den partsöverskridande uppslutning som Arbetsmiljöverket eftersträvade, och därför föredrog man otydligare skrivningar.

Att Arbetsmiljöverket i vägledningen till AFS 2015:4 väljer att förklara begreppsbytet från psykosocial till organisatorisk och social arbetsmiljö på det sätt man gör kan vara ett annat exempel på denna otydlighet. Svenskt Näringsliv menade i sitt remissyttrande att förslaget till föreskrift allt för svepande hävdade att den psykiska ohälsan orsakas på arbetsplatser. Efter detta läggs det till ett förtydligande i vägledningen som poängterar att begreppsbytet just syftar till att reglera de aspekter som arbetsgivaren kan kontrollera. Att bytet förmodligen inte innebär någon materiell förändring mot det tidigare använda begreppet omnämns dock inte.

### 7.4 Skillnad mot Andersson

En av slutsatserna i Anderssons avhandling är som tidigare redogjorts för att förslag om att öka arbetstagares inflytande står i viss konflikt med Arbetsmiljölagens grundläggande ansvarsfördelning, vilken tillskriver arbetsgivaren ett långtgående ansvar just för att denne också har en långtgående arbetsledningsrätt. Andersson menar även att arbetsledningsrätten faktiskt inskränkts genom åren utan att systemet fallerat, samt att mycket lite tyder på att visst ytterligare arbetstagarinflytande skulle underminera hela systemet. Jag menar att detta stämmer, men att

---

<sup>76</sup> se försöket med AFS 2003

arbetsledningsrättens fundamentala position även återfinns i hela det arbetsrättsliga systemet och att konflikten inte framförallt handlar om arbetsmiljölagens ansvarsfördelning, utan om den i grunden ojämlika anställningsrelationen.

## 7.5 Strukturellt motstånd

Av redogörelsen och analysen framgår att det finns en grundläggande konflikt mellan anställdas eget inflytande och hur Arbetsmiljölagen är uppbyggd. Detta är kopplat till hur själva anställningsrelationen konstrueras genom det arbetsrättsliga systemet.

Arbetsrätten är baserad på den ojämlika anställningsrelationen, i vilken arbetstagaren inte har (nämnvärd) kontroll. Därför blir förslag som ger arbetstagare mer inflytande svåra att införa. Förslagen är inte omöjliga men de innebär en omförhandling av den grundläggande relationen mellan arbetsmarknadens parter, och blir därför kraftigt politiserade och omtvistade. Arbetsledningsrätten kan sägas vara ett slags strukturellt fundament som genomsyrar arbetsrätten, och därför stöter förslag om ökat arbetstagarinflytande på ett strukturellt motstånd. Det är inte bara enskilda regler som ändras, utan regelsystemets interna balans och funktion.

Svenskt Näringsliv argumenterar i sina remissvar på både AFS 2003 och AFS 2015:4 dels för arbetsledningsrättens fundamentala position i arbetsrätten i allmänhet och arbetsmiljörätten i synnerhet, dels för att det är en politisk förändring som man menar bryter mot lagens innehåll och intentioner. Att förslagen ligger väl inom lagens formuleringar och intentioner verkar dock inte hindra Svenskt Näringsliv från att göra dessa påståenden.

Det strukturella motståndet kan vara en anledning till att det tar tjugofem år från att skrivningarna om inflytande förs in i lagtexten innan de införs i myndighetsföreskrifter, och när de väl införs i en föreskrift görs inflytandet helt underkastat arbetsgivarens makt.

Forskningen visar att den psykosociala arbetsmiljön skulle vara lättare att upprätthålla om de anställda hade ett större inflytande över sin egen arbetssituation och kontrollen att styra över sina arbetsuppgifter så att de inte blev dem övermäktiga. Men en sådan ordning skulle kräva att makt överfördes från arbetsgivare till arbetstagare, och därigenom förändrade anställningsrelationen såsom den är juridiskt konstruerad i grunden. Detta försvåras av att hela det arbetsrättsliga systemet är uppbyggt kring den ojämna maktrelationen.

Anställningsrelationen har dock förändrats genom åren, och arbetsledningsrätten har inskränkts gång på gång (förr var det trots allt tillåtet att misshandla sina anställda). Att systemet skulle rasa ihop på grund av ytterligare en inskränkning är inte särskilt troligt. Det står dock klart att



det finns ett grundläggande strukturellt motstånd mot arbetstagares inflytande från det arbetsrättsliga systemet av vilket arbetsledningsrätten är en konstituerande del.

## **7.6 Arbetsmiljörätten förutsätter ojämlikhet**

Det brukar sägas att arbetsrätten finns för att skydda den svagare parten, arbetstagaren. Arbetstagaren är svagare på ett samhälleligt plan och tvingas ta ett jobb för att säkra sin fortlevnad, men arbetstagarens underläge är dessutom juridiskt definierat och förstärkt genom arbetsrätten. Anställningsavtalet är inte en fri och ömsesidig kontraktsrelation utan av arbetsledningsrätten förutbestämd och ojämlik. Arbetsmiljöregleringarna försöker motverka vissa av maktobalansens risker, exempelvis att arbetsgivaren kan tjäna pengar på att bibehålla en farlig arbetsmiljö, och ställer därför krav på arbetsgivaren att ordna en god arbetsmiljö. Men arbetsmiljöregleringarnas grundpremiss är fortsatt densamma som arbetsrättens grundpremiss, att arbetsgivaren bestämmer på arbetsplatsen.

Arbetsrätten fyller alltså ett dubbelt och motsägelsefullt syfte, för det första definierar arbetsrätten anställningsrelationen som en ojämlik relation. För det andra strävar arbetsrätten till att genom (bland annat) arbetsmiljörätten uppväga de negativa följderna av denna ojämlika relation. Lagen strävar efter att kompensera för en ojämlik relation den själv befäst. Därför kan inte denna kompensation kompensera fullt ut, för i så fall skulle den eliminera effekten av den juridiskt stadgade ojämlikheten.

## **7.7 Arbetsmiljön får vika för systemet**

Den forskning som ligger till grund för regleringarna på det psykosociala arbetsmiljöområdet visar på vikten av arbetstagares kontroll över sin arbetssituation för att kunna bibehålla en god arbetsmiljö. Arbetsledningsrättens fundamentala position i det arbetsrättsliga och arbetsmiljörättsliga systemet innebär däremot att sådan kontroll svårligen låter sig genomföras. Detta leder till att det ökade inflytandet implementeras som något arbetsgivaren helt råder över. Arbetstagaren har inflytande, men arbetsgivaren bestämmer i vilka frågor och hur stort det i så fall är.

Även om arbetsmiljörätten inskränkt arbetsledningsrätten har den också anpassats efter arbetsledningsrätten. Det handlar om en relation där ingen saknar påverkan men där arbetsledningsrättens fundamentala och strukturella position i det arbetsrättsliga systemet leder till att det blir lättare att låta arbetsmiljöarbetet anpassas till det befintliga systemet än tvärt om. Arbetsmiljöarbetet får helt enkelt ge vika för det arbetsrättsliga systemets inre logik.

## 8. Slutsatser

Uppsatsen har inte haft till övergripande syfte att ge ett koncist och definitivt svar på en viss fråga, utan att undersöka hur arbetsledningsrätten förhåller sig till arbetstagares inflytande över den psykosociala arbetsmiljön. Detta innebär att det inte finns någon enkel och kortfattad slutsats att skriva i detta kapitel. Men det finns ett antal slutsatser som diskuteras i analyskapitlet, de i mitt tycke mest intressanta kan sammanfattas enligt följande:

1. Det arbetstagarinflytande AML stadgar har i AFS 2015:4 implementerats som något arbetsgivaren styr över.
2. Arbetsledningsrättens fundamentala position i den svenska arbetsrätten utgör ett strukturellt motstånd mot arbetstagares utökade inflytande över den psykosociala arbetsmiljön, trots att forskningen visar att inflytandet är viktigt.
3. Det kan skönjas en tendens till att använda otydlighet som en lösning i omtvistade frågor.
4. Arbetsmiljörättens ramlagskaraktär i kombination med arbetsrättens konsensussträvande har tydliga styrkor, men även avsevärda svagheter.

### 8.1 Frågeställningar

Jag har i den här uppsatsen undersökt två för arbetsmiljörätten centrala begrepp; arbetsledningsrätten och arbetstagares inflytande i det psykosociala arbetsmiljöarbetet, samt hur de förhåller sig till varandra.

Den första frågeställningen, om de två centrala begreppen, besvarades i kapitlen om Arbetsledningsrätten och Arbetsmiljölagen. Den andra frågeställningen, hur arbetstagares möjlighet till inflytande gällande den psykosociala arbetsmiljön implementerats i myndighetsföreskrifter, besvarades i kapitlet om föreskrifter. Den tredje frågeställningen diskuterades i detalj i analyskapitlet.

### 8.2 Vidare studier

När uppsatsen nu är färdig finns det anledning att lyfta några ämnen som skulle vara intressanta för fortsatta studier.

Då en av uppsatsens slutsatser är att det är upp till arbetsgivaren att besluta när arbetstagares inflytande över den psykosociala arbetsmiljön ska vara aktuellt blir det relevant att undersöka

gränsen för detta. Vid vilken punkt kan arbetstagare gå till domstol för att kräva rätt till inflytande över sin psykosociala arbetsmiljö?

Det hade varit intressant att undersöka förekomsten av medveten otydlighet i föreskrifter och lagstiftningsarbete.

Jag hävdar i uppsatsen att det inte bara är arbetsmiljölagens ansvarsfördelning som står i viss motsättning till arbetstagarinflytande utan hela anställningsrelationen så som den konstitueras i den svenska arbetsrätten. Något jag inte fokuserat på i uppsatsen, men som skulle vara intressant för vidare undersökning, är att undersöka alternativa anställningsrelationer som hade möjliggjort, istället för att som nu motverka, ett starkt arbetstagarinflytande.

## 9. Källförteckning

### 9.1 Litteratur

Andersson, Peter. ”Stress som arbetsmiljörättsligt problem.” I *Lavalgenerationen*, Selberg, Niklas & Sjödin, Erik (red.), s. 81-93. Iustus förlag, Uppsala, 2019.

Andersson, Peter, Vidta alla åtgärder som behövs: en rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö, Handels- högskolan, Göteborgs universitet, Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, 2013, Göteborg, 2013.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3, [uppdaterade] uppl, Studentlitteratur, Lund, 2016.

Hydén, Håkan, Ram eller lag?: om ramlagstiftning och samhällsorganisation, Liber/Allmänna förl., Stockholm, 1984.

Kumlien, Mats, Continuity and contract: historical perspectives on the employee's duty of obedience in Swedish labour law, Institutet för rättshistorisk forskning, Stockholm, 2004.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Pettersson, Hanna, Frihet från underordning: en kritisk rättsvetenskaplig studie av diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda, 1. uppl., Bokbox, Diss. Lund : Lunds universitet, 2012, Malmö, 2012.

Trolle Önnersfors, Elsa & Wenander, Henrik, *Att skriva rätt: goda råd för att skriva uppsats i juridik*, Andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2019.

### 9.2 Propositioner och statliga utredningar

Proposition 1976/77:149, *om arbetsmiljölag m.m.*

Proposition 1990/91:140, Arbetsmiljö och rehabilitering

Proposition 1990/91:162, om vissa fredspliktsregler.

SOU 1990:49 *Arbete och hälsa*, bilagedel b till Arbetsmiljökommissionens betänkande.

### 9.3 Handlingar och rapporter från Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket, *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*, Rapport 2012: 7. 2012.

Arbetsmiljöverket, Externremiss, *Förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*, 2014-09-17. Ärende 2011/101340 Föreskriftsprojekt - psykosociala föreskrifter, dokumentnummer 2011/101340-23. Utlämnat 2020-04-22.

Arbetsmiljöverket, *Förslag till föreskrifter om sociala och psykologiska arbetsmiljöförhållanden samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*, 2003-06-19. Myndighetsbeteckning CTO 2002/48053. Utlämnat 2020-04-15.

Arbetsmiljöverket. *Förstudie om särskilda föreskrifter för det sociala och psykologiska området*, 2002-11-02. Myndighetsbeteckning Bilaga CTO 2002/48053. Utlämnat 2020-03-30.

Arbetsmiljöverket, *Inkommande remissvar*, 2003-11-28, Myndighetsbeteckning CTO 2002/48053. Utlämnat 2020-04-15.

Arbetsmiljöverket, *LO:s remissvar*, 2014-12-16. Ärende 2011/101340 Föreskriftsprojekt - psykosociala föreskrifter, dokumentnummer 2011/101340-56. Utlämnat 2020-04-23.

Arbetsmiljöverket, *Projektavslut*, 2005-09-19. Myndighetsbeteckning CTO 2002/48053. Utlämnat 2020-04-15.

Arbetsmiljöverket, *Svenskt Näringslivs remissvar*, 2014-12-17. Ärende 2011/101340 Föreskriftsprojekt - psykosociala föreskrifter, dokumentnummer 2011/101340-75. Utlämnat 2020-04-23.

Arbetsmiljöverket, *Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4 (H457). 2016.