

Arbetsmiljöarbete på distans

En tolkning av arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön vid distansarbete i arbetstagares hemmiljö

Författare

Matilda Olbin

Magisteruppsats i handelsrätt

15 hp

HARN30

VT2021

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Abstract	4
Sammanfattning	5
Förkortningar	6
1. Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Problemformulering	9
1.3 Syfte & frågeställningar	11
1.4 Metod	12
1.4.1 Rättsdogmatisk metod & rättsanalytisk metod	13
1.4.2 Material	15
1.4.3 Avgränsningar	17
1.5 Disposition	17
2. Arbetsmiljö	17
2.1 Arbetsmiljölagens ändamål och tillämpningsområde	17
2.1.1 Arbetsställe och arbetsplats	18
2.1.2 Ohälsa	19
2.1.3 Distansarbete i hemmiljö	19
2.2 Arbetsmiljöansvar	21
2.2.1 Arbetsgivare	21
2.2.2 Arbetstagare	22
2.2.3 Ekonomiskt ansvar	23
2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete	24
2.3.1 Risker	25
2.4 Ergonomi och utrustning	27
2.5 Social och organisatorisk arbetsmiljö	30
2.5.1 Arbetsbelastning	30
2.5.2 Arbetsinnehåll	32
2.5.3 Psykiskt påfrestande arbeten	33
2.5.4 Arbetstid	34
2.5.5 Kränkande särbehandling & Mobbning	35
2.6 Gränslöst arbete	36
2.7 Arbetsanpassning	36

3. Sammanfattande analys	38
3.1 Risker	38
3.2 Ansvar	40
3.3 Åtgärder	41
3.4 Fysisk kontra psykosocial arbetsmiljö	41
3.5 Arbetsmiljöfördelar vid distansarbete i hemmiljön	42
4. Slutsats	43
5. Diskussion	44
Källförteckning	46

Abstract

The area of work environment for remote work from the home is a fairly unexplored area of labor law. This thesis reviews the legal aspect of remote work and work environment using a legal analytical and legal dogmatic method to answer the main research questions “How can work environment law be applied to remote work from home?” and “What are the employer responsibilities for the work environment during remote work from home?”. The thesis uses a teleological interpretation of the Work Environment Act as well as the regulation of the Swedish Work Environment Authorities. This interpretation is used to apply the regulations to a situation which has not yet been processed in court and is therefore without legal precedent. This is combined with internal policies of three different organizations, Lund University, Intracare Göteborgs Stad and Helsingborgs Stad to analyze risks, liability and actions to improve the work environment.

The conclusion is that the main responsibility of an employee's work environment during remote work in the home is still the employer's, and that the current laws can be applied. The risks that can emerge are stress injuries, psychosocial problems such as information and communication difficulties, an unhealthy workload, long working hours and difficulties managing boundaries between working time and free time. The employer is obligated to adjust the systematic work environment management to function during remote work. This means changed risk analysis, policies as well as adjusted routines to examine, remedy and evaluate the work environment.

Sammanfattning

Arbetsmiljön för distansarbete i hemmiljön är ett outforskat och nytt område för arbetsrätten. Denna uppsats granskar rättsläget för distansarbete och arbetsmiljö med hjälp av en rättsanalytisk och rättsdogmatisk metod för att besvara de övergripande frågeställningarna “Hur förhåller sig arbetsmiljölagstiftningen till distansarbete i hemmiljö?”, samt “Vad är arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön vid distansarbete i hemmiljön?”. Genom en teleologisk tolkning ser uppsatsen till arbetsmiljölagen och ett antal av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som appliceras på en situation som inte är behandlad i domstol eller doktrin. Detta kombinerat med policys och anvisningar från tre olika organisationer, Lunds Universitet, Intraservice Göteborgs Stad och Helsingborgs Stad analyseras för att utreda risker, ansvar och åtgärder.

Slutsatsen är att det övergripande ansvaret för arbetstagares arbetsmiljö även i hemmiljön är arbetsgivarens och att gällande rätt kan appliceras på denna situation. Riskerna som kan finnas är belastningsskador på grund av utrustning och fysisk arbetsmiljö, och psykosociala risker såsom information och kommunikationssvårigheter, arbetsbelastning, arbetstid, kränkande särbehandling och gränslöst arbete. Arbetsgivaren måste anpassa det systematiska arbetsmiljöarbetet för att fungera även vid distansarbete, vilket innebär ändrade riskanalyser, policys och sätt att undersöka, åtgärda och utvärdera arbetsmiljön.

Förkortningar

AFS - Arbetsmiljöverkets Författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen (1977:1160)

EEG - Europeiska Ekonomiska Gemenskapen

Prop. - Proposition

RF - Regeringsformen

SOU - Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Med anledning av den rådande coronapandemin¹ har distansarbete i hemmiljön ökat explosionsartat. Rekommendationer från Folkhälsomyndigheten gjorde att under år 2020 arbetade fler arbetstagare än tidigare på distans i sin egen hemmiljö.² Distansarbete är dock inte ett nytt fenomen, historiskt har arbete utförts både i hemmet och hos kunder.³

Bakgrunden till distansarbete, som det ser ut idag, uppkom då det i samband med oljekrisen på 1970-talet förespråkades distansarbete i USA för att göra det möjligt att vara sparsam med mängden olja som användes för transport till och från kontor.⁴ I Sverige finns grunden till distansarbete i hemmiljön i så kallat legoarbete, vilket innebär att arbetstagare utför enklare jobb hemifrån, och det pågår än idag. Legoarbete innebär att den som utför arbetet får hem komponenter för att förpacka eller sätta ihop produkter som det inte finns plats eller möjlighet för verkstaden att utföra.⁵ Vidare utfördes visst hemarbete genom förlagsverksamhet i form av hemsömnad, i vilket arbetstagaren får delar till exempelvis klädesplagg hemskickat för att sys ihop.⁶ Detta arbete utfördes främst av kvinnor för att kunna kombinera arbete och familjeansvar.⁷

Kontorsarbete på distans framkom i Sverige genom så kallade telestugor på 1980-talet. Dessa var lokaler på glesbygden som skulle göra att personer bosatta i rurala områden skulle få möjlighet till arbete som tidigare krävde en flytt till större städer. I telestugorna fick arbetstagare tillgång

¹ Coronapandemin är en pandemi som orsakats av ett coronavirus (SARS-CoV-2), som har spridits världen över sedan December 2019. Sjukdomen, covid-19, som viruset orsakar, kan visa sig i form av andningsbesvär, hosta och feber. De flesta som smittas blir endast lindrigt sjuka, men personer i riskgrupper, exempelvis personer över 80 år riskerar att bli allvarligt sjuka och avlida på grund av sjukdomssymptom. Se Folkhälsomyndigheten, *Om det nya coronaviruset och sjukdomen covid-19*, 13/3 2020.

² Folkhälsomyndigheten, *Arbete Hemma*, 14/12 2020,

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/> hämtad 30/3 2021

³ SOU 1998:115, s.36

⁴ Friedman, Kenneth M. & Oberman, Richard M., "Transportation and Telecommunications: The energy implications", *Annual Review of Energy* 4 (1979), s. 138

⁵ Legoarbete, *Vad innebär legoarbete hemifrån?*, 2016

⁶ <http://www.legoarbete.com/vad-innebar-legoarbete-hemifran>, (hämtad 25/3 2021)

⁶ Nationalencyklopedin, Förlagssystem, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/forlagssystem> (Hämtad 17/5 2021)

⁷ SOU 1979:89, s.80

till telekommunikation och datorer. Eftersom arbetstagare i de flesta fall inte hade dator i hemmet och i många fall inte heller på arbetsstället, kunde telestugorna ge möjlighet till arbete som tidigare hade varit omöjligt att utföra i glesbygden.⁸

Distansarbetets vara eller icke vara har, precis som andra arbetsrättsliga frågor, debatterats fackligt. Från fackligt håll fanns det en oro att distansarbete skulle skapa ytterligare en klyfta mellan mer och mindre kvalificerat arbete. Detta med anledning av att arbete som exempelvis yrkesarbete inom bygg och andra mer fysiska arbeten inte kan utföras hemifrån.⁹ Det fanns dock även de från fackligt håll som uppmuntrade distansarbete då även facken såg fördelarna i att exempelvis kunna sänka lokalkostnaderna och därmed öka lönsamheten samt ge arbetstagare mer flexibilitet.¹⁰ Det finns som ovan nämnt förvisso vissa fysiska arbeten som kan utföras i hemmet, såsom legoarbete och hemsömnad, och dessa skulle kunna klassas som mindre kvalificerade än det tjänstemannaarbete som oftast relateras till distansarbete. I dagens arbetsliv har de flesta tillgång till både dator och fungerande internet i hemmet, och både permanent och sporadiskt arbete i hemmiljön har blivit allt vanligare.¹¹

När arbetet flyttas så drastiskt från ordinarie arbetsställe till hemmiljön kan det antas att det sker förändringar i arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen (1977:1160) är inte den första lagstiftningen om arbetstagares arbetsmiljö, utan reglering om det har funnits långt före nuvarande arbetsmiljöansvarig myndighet, Arbetsmiljöverkets, existens. Sedan 1880-talet har lagstiftare beslutat om minimiålder, nattarbete och arbetstid, och ansvarig myndighet var då hälsovårdsnämnden.¹² Lagarna har sedan dess ändrats och utvecklats, med exempelvis förbud mot kvinnors arbete nattetid år 1909.¹³ Det kom sedermera även en mer omfattande lag om arbetarskydd år 1912, där riksdagen även lagstiftade om säkerhetskommitteer, och sedan tillkom regler om skyddsombud.¹⁴

⁸ SOU 1998:115 s. 45.

⁹ SOU 1998:115 s. 47.

¹⁰ SOU 1998:115 s. 47.

¹¹ Davidsson, Pamela & Thoresson, Anders., *Svenskarna och internet 2017*, första upplagan, Svenska Internetstiftelsen, 2017. S. 10.

¹² Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentar*, femtonde upplagan, Lund: Studentlitteratur AB, 2019. s.15.

¹³ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 15.

¹⁴ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 15.

År 1970 inleddes utredning till det som skulle resultera i en arbetsmiljölag, och det skedde då stora förändringar i arbetarskyddet. Exempelvis gavs arbetstagare större möjlighet att påverka planeringen av arbetsmiljön, och skyddsombuds möjlighet att stoppa arbetet.¹⁵ I och med denna långa historia av arbetsmiljölagstiftning blir det tydligt att Sveriges maktbärande har stiftat dessa lagar och regler för att främja hälsa och undvika ohälsa, samt att denna aspekt av arbetsrätten har varit viktig.

1.2 Problemformulering

Under coronapandemin har, som ovan nämnts, många svenskar arbetat hemifrån. I en undersökning, i vilken en tredjedel av respondenterna arbetade hemifrån, svarade två tredjedelar av dem att de skulle vilja fortsätta arbeta hemifrån efter det att pandemin och smittspridningen är över, om de har möjlighet till detta.¹⁶ Många arbetstagare uppskattar således den flexibilitet som distansarbete kan bidra till, som de har fått uppleva under coronapandemin, och värderar möjligheten till distansarbete.¹⁷ I samtal med representanter från fackliga organisationer, som arbetar med arbetsmiljö, berättar representanterna också att deras medlemmar vara positivt inställd till hemarbete, även om det finns frågor kring just arbetsmiljö.¹⁸

Även arbetsgivare har varit positivt inställda till distansarbete i hemmiljö. Ett exempel är musikstreamingtjänsten Spotify, där de har anammat det nya arbetssättet även för framtiden. Där kommer arbetstagare kunna bestämma själva om de vill arbeta på kontoret eller i hemmiljön, eller en kombination av de två. De ser flexibiliteten som ett sätt att förbättra employer branding^{19,20} Intraservice Göteborgs Stad, vars arbetsmiljöanvisningar kommer presenteras ytterligare senare, är ett annat exempel. De är öppna för att arbetstagare skall få möjlighet att

¹⁵ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 16.

¹⁶ Tengblad, Stefan. et al. "Hemarbete: flexibelt arbete är det nya normala" Netigate, 2020, s. 4.

¹⁷ Bolter, Linnea., "Så filas nya arbetslivet fram: 'Vi lever i ett stort experiment' ". Dagens Industri (DI), 14/5 2021 <https://www.di.se/nyheter/sa-filas-nya-arbetslivet-fram-vi-lever-i-ett-stort-experiment/?variantType=LARGE&loggedin=true> .

¹⁸ Muntlig källa: Stefan Hellsberg, förhandlare/rådgivare med sakområdesansvar för arbetsmiljö på Akavia, 26/2 2021; Maja Todorovic, ombudsman som arbetar särskilt med arbetsmiljöfrågor på Akademikerförbundet SSR 4/3 2021.

¹⁹ Employer branding, även kallat talent attraction, är hur bra bilden av organisationen är för eventuella framtida arbetstagare. Se Ambler, Tim & Barrow, Simon, The employer brand, *Journal of brand management* 4:3 (1996) s. 186.

²⁰ Lundström, Anna & Westerdah, Alexander, *Introducing Working From Anywhere*, 12/2 2021 <https://hrblog.spotify.com/2021/02/12/introducing-working-from-anywhere/#respond> (Hämtad 29/3 2021).

utföra delar av arbetet på distans.²¹ Detta speglas även i statistiken ovan, då det kan vara något som efterfrågas från arbetstagarnas sida.

I en situation där arbetet flyttas från en anpassad arbetsmiljö till hemmet kan det finnas risker med arbetsmiljön som inte finns på den ordinarie arbetsplatsen. De rutiner, policys och arbetsmiljöarbete som har utformats för arbetsplatsen är inte nödvändigtvis applicerbara på arbetsmiljön i hemmet, men arbetstagarnas arbetsmiljö är fortfarande viktig för deras hälsa, oavsett om de arbetar på ordinarie arbetsställe eller i sin egen hemmiljö.

En aspekt av arbete på distans i hemmiljön är att dessa lokaler inte är planerade, byggda eller inredda med syfte att utföra arbete i. I Sverige bor en stor del av befolkningen i småhus, och finns det tre eller fler barn i familjen har dessa i snitt ungefär femton kvadratmeter var att bo på. I åldern 20-39 bor de flesta i flerbostadshus, som lägenheter.²² De vanligaste lägenheterna år 2016 var tvårumslägenheter. I praktiken innebär det att arbetstagare inte nödvändigtvis har ett separat arbetsrum eller hemmakontor. Arbetstagare som arbetar i sin hemmiljö flyttar därmed från ett skrivbord på ett anpassat kontor, till matbordet, soffbordet eller sovrummet.²³

Det faktum att arbetstagare delar bostad med andra personer, som kanske också arbetar hemifrån, kan vara problematiskt. Även gymnasieungdomar hade under längre perioder under coronapandemin distansundervisning, vilket innebär att i många fall fick hela hushållet arbeta hemifrån och detta kan antas vara påfrestande för samtliga familjemedlemmar.²⁴

Konsekvenserna av en eventuellt undermålig arbetsmiljö kan vara svåra. Det finns flera besvär som arbetstagare idag lider av, till följd av arbetet. Trötthet, smärta i axlar, arm och nacke, och

²¹ Intraservice Göteborgs Stad "Verksamhetsbaserat arbetssätt APT Maj 2021" 1/5 2021 PPT - presentation, (Hämtad 9/5 2021).

²² Statistiska Centralbyrån, *Boende i Sverige*, 24/3 2021, <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/boende-i-sverige/> (Hämtad 30/3 2021).

²³ Statistiska Centralbyrån, *Vanligast med 2 rum och kök på 57 kvadratmeter*, 12/12 2016 <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Vanligast-med-2-rum-och-kok-pa-57-kvadratmeter/> (Hämtad 30/3 2021).

²⁴ Folkhälsomyndigheten, *Gymnasieskolan fortsätter med distansundervisning*, 7/1 2021 <https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2021/januari/gymnasieskolan-fortsatter-med-distansundervisning/> (Hämtad 5/5 2021).

ljudöverkänslighet är några av dem.²⁵ I dagens arbetsliv lider även många svenska arbetstagare av psykisk ohälsa. I en rapport från arbetsmiljöverket uppgav fler än 50 procent av kvinnorna och mer än 35 procent av männen att de upplevde besvär med oro och ångest till följd av sitt arbete. Utmattning, depression och ångest är därmed inte heller ovanligt som arbetsrelaterade besvär.²⁶

Eftersom den rådande situationen är en pågående pandemi med smittspridning, har konsekvenserna av distansarbete i hemmiljön inte nödvändigtvis kunnat undersökas vetenskapligt. Samtidigt finns det tecken som visar på att hemarbete, eller långvarigt sådant, skulle kunna leda till en försämrad psykisk hälsa. Previa företagshälsa publicerar sina sjukfrånvaroanmälningar, där de kan se en kraftig ökning av sjukfrånvaro på grund av psykosociala besvär från 2019, då hemarbete inte var vida utbrett, till 2020.²⁷ Att dra en slutsats endast med den datan är inte möjligt, men det verkar finnas indikationer på att den psykosociala arbetsmiljön i hemmiljön är av vikt för hur arbetstagares hälsa ser ut.

Det verkar som om det finns röster från flera sidor av arbetsmarknaden, arbetstagare, arbetsgivare och fackförbund, som har en positiv syn på att öka flexibiliteten i arbetet i förhållande till tid och i synnerhet rum. Oavsett om det sker i större eller mindre utsträckning verkar distansarbete i hemmiljön vara här för att stanna. Men arbetsmiljön i hemmet är en aspekt av distansarbete som inte är utforskad, men samtidigt betydelsefull för arbetstagares hälsa och välmående. Det är således viktigt att undersöka hur regleringen kring ansvaret för den arbetsmiljön vid distansarbete ser ut rättsligt, eftersom det kan utgöra en risk för arbetstagares hälsa om arbetsmiljön inte är tillfredsställande.

1.3 Syfte & frågeställningar

Med bakgrund i problemformuleringen ovan är det uppenbarligen viktigt att uppnå god arbetsmiljö även vid arbete hemifrån. Syftet med denna uppsats är att undersöka arbetsgivarens

²⁵ Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3, s. 13.

²⁶ Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3, s. 13.

²⁷ Previa, *Kraftig ökning av fysisk och psykisk ohälsa efter långvarigt hemarbete*, u.å, <https://www.previa.se/press/nyheter/kraftig-okning-av-fysisk-och-psykisk-ohalsa-efter-langvarigt-hemarbete/> (Hämtad 23/2021).

ansvar för arbetstagares arbetsmiljö vid distansarbete i hemmiljö. Detta, när arbete normalt sett skulle ha skett på ett arbetsställe som arbetsgivaren har kontroll över, antingen under längre eller kortare tid. Syftet är vidare, att undersöka hur gällande rätt kan tillämpas på en situation där arbetstagare som i vanliga fall skulle arbeta på en arbetsplats istället arbetar i sin egen hemmiljö.

Genom att undersöka rättskällor, myndighetsmaterial och ett antal organisationers tillvägagångssätt är förhoppningen att bidra till att ny kunskap om vad arbetsmiljö vid distansarbete i hemmiljön innebär. Vidare är syftet att problematisera och nyansera ansvaret för arbetsmiljön vid distansarbete i hemmiljö.

Nedan kommer frågeställningarna att staplas upp. De övergripande frågeställningarna är centrerade kring lagstiftning respektive ansvar, och de kursiverade underfrågorna specificerar problemområden.

Frågeställningar

Hur förhåller sig arbetsmiljölagstiftningen till distansarbete i hemmiljön?

Vad är arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön vid distansarbete i hemmiljön?

- *Vilka arbetsmiljörisker kan identifieras vid distansarbete i hemmiljön?*
- *Vilka krav finns på arbetsgivaren för undersökning av arbetstagares arbetsmiljö vid distansarbete i hemmiljön?*
- *Vilka åtgärder behöver arbetsgivaren vidta för att säkerställa en god arbetsmiljö i arbetstagarens hemmiljö?*

1.4 Metod

Följande avsnitt kommer att beskriva och analysera den metod och det material som har använts i uppsatsen. Juridisk metod handlar om att tolka material som anses vara relevant för en viss situation eller ett visst fall. Den juridiska metod författaren använder för att bestämma vilket material som är juridiskt relevant samt hur det ska tolkas är därför av stor vikt.²⁸

²⁸ Nääv, Maria. & Zamboni, Mauro., *Juridisk Metodlära*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur. 2018. s. 17.

1.4.1 Rättsdogmatisk metod & rättsanalytisk metod

Denna uppsats kommer att bygga på en *rättsdogmatisk metod*, och en *rättsanalytisk metod*. Den rättsdogmatiska metoden handlar om att använda praktiska situationer för att analysera en rättsregel. Det innebär att författaren sätter en rättsregel i förhållande till ett visst problem för att tolka rättsregeln.²⁹ Författaren vänder sig vanligen till de allmänt accepterade rättskällorna, det vill säga; lagstiftning, förarbeten, praxis samt doktrin. Dessa rättskällor är således de källor som används för att besvara frågan som ställs utifrån det rättsliga problem författaren står inför.³⁰

Denna metod bär med sig svagheten att vara ganska teoretisk. Rättsdogmatiken lämnar frågan för hur reglerna faktiskt tillämpas, exempelvis hos myndigheter eller i arbetslivet, förhållandevis öppen.³¹ Den rättsdogmatiska metoden är dock, trots detta, nära den metod som används i juridisk argumentation.³² Å andra sidan kan det argumenteras att eftersom författaren använder rättskällor på ett sätt som liknar domstolars tillvägagångssätt ger den rättsdogmatiska metoden inte endast teoretisk kunskap om rättsfrågan, utan även hur den skulle kunna appliceras i praktiska fall. En fördel med den rättsdogmatiska metoden är således att det framställs en helhetsbild av gällande rätt, det vill säga vilka rättsregler som finns för den givna rättsliga situationen.³³

Då de traditionella rättskällorna inte finns tillgängliga för detta, relativt outforskade ämne, kommer den rättsdogmatiska metoden kompletteras med en utökad rättsanalys av situationen. Med anledning av de begränsade rättskällorna kommer tolkning och tillämpning av den reglering som finns vara av vikt för analysen. Rättsdogmatiken ingår i en rättsanalytisk metod men den rättsanalytiska metoden är utökad. Den rättsanalytiska metoden kan ge möjlighet att granska sådant som inte endast är kopplat direkt till gällande rätt, utan kan komplettera rättskällor med myndighetsmaterial, policys och övrig praxis från exempelvis organisationer som tolkar rätten.³⁴

²⁹ Nääv & Zamboni, *Juridisk metodlära*. s.21.

³⁰ Hjertstedt, Mattias., "Beskrivning av rättsdogmatisk metod" i *Festskrift till Örjan Edström*, red. Ulander Wänman, Carin., Mannelqvist, Ruth. & Ingmanson, Staffan. Juridiska Institutionen vid Umeå Universitet, 2019. s. 169.

³¹ Nääv & Zamboni, *Juridisk metodlära*. s.24.

³² Nääv & Zamboni, *Juridisk metodlära*. s.27.

³³ Jardeborg Nils., Rättsdogmatik som vetenskap. *Svensk Juristtidning*. 2004. s.4.

³⁴ Sandgren, Claes., *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, tredje upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2015. s.45.

Rättsanalysen kommer därmed att fokusera på de ovan nämnda frågeställningarna, och kommer analysera de rättskällor som finns att tillgå. Detta kommer kombineras med material från tre olika organisationer, vilka kommer presenteras i materialavsnittet nedan. Denna analys kommer ske löpande i uppsatsen och analysen kommer förhålla sig till de lege lata, det vill säga vad som är gällande rätt, snarare än de lege ferenda, vad lagen bör säga eller hur den bör förändras. Detta då jag inte kommer framställa några konkreta förslag för reglering av arbetsmiljö vid distansarbete.³⁵

Den lagtext och de rättskällor som finns kommer att analyseras med hjälp av en *teleologisk tolkning*. Att använda en teleologisk tolkning innebär att analysen fokuseras på det ändamål som lagen i fråga har i syfte att uppnå. Det kan dels handla om lagstiftarens syfte vid stiftandet, men även det samhällliga problem som lagen har som ändamål att åtgärda.³⁶ Enligt Eklöfs teleologiska metod tas de effekter som regleringen kan ha i samhället under beaktande, och ändamålet med lagen är därmed att uppnå dessa effekter. Syftet med lagen kan exempelvis vara att fylla ett behov som tidigare inte har tillgodosetts.³⁷

Rättskällorna i förhållande till distansarbete i hemmiljön kommer i materialavsnittet att preciseras och användas för att besvara frågorna med lagstiftningens ändamål som argument, snarare än en bokstavstolkning av reglerna. För att hitta ändamålet har jag tittat på förarbeten och anvisningar till arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Detta för att få förståelse för vilken effekt Arbetsmiljöverket och lagstiftare förväntar sig få med regleringen.

Eftersom distansarbete ligger utanför det som lagstiftaren har specificerat i lagtexten, kommer uppsatsens analys även grunda sig i en *analogisk tillämpning*. Detta då distansarbete inte rent språkligt behandlas i lagtext, eller i förarbeten till dessa lagar. Dock kommer lagarna ändå användas för att se till den specifika situation vi befinner oss i under en pandemi, där många tvingas arbeta på distans i hemmiljön, genom just en analogitolkning.³⁸ Problematiken med analogitolkningen kan vara att tillämpningen av lagen eventuellt går utanför det som lagstiftaren

³⁵ Lehrberg, Bert. *Praktisk Juridisk Metod*, tolfte upplagan, Uppsala: Iusté aktiebolag. 2020 s. 281.

³⁶ Lehrberg, *Praktisk Juridisk metod*. s. 268.

³⁷ Lehrberg, *Praktisk Juridisk metod*. s. 270.

³⁸ Lehrberg, *Praktisk Juridisk metod*. s. 145.

har haft som ändamål att uppnå med en viss regel.³⁹ I och med att uppsatsen huvudsakligen använder en teleologisk tolkning blir det ytterst viktigt att ha detta i åtanke, då fokus då främst är på syfte och ändamål.

Med denna analys strävar jag därmed efter att finna ett svar på hur ansvaret för arbetsmiljön i arbetstagarens hemmiljö fördelas, samt om den lagstiftning som finns på arbetsmiljöområdet kan appliceras på distansarbete i hemmiljön.

1.4.2 Material

Vad som är problematiskt med den rättsdogmatiska metoden, i förhållande till de frågeställningar som uppsatsen behandlar, är att rättskällorna är förhållandevis begränsade. Eftersom arbetsmiljö vid distansarbete är ett relativt outforskat område, som inte har behandlats i domstol finns det inga rättsfall som kan ge vägledning kring praxis, och därmed inte heller några prejudikat. Det innebär att denna uppsats inte kommer använda rättsfall från arbetsdomstolen eller övriga svenska domstolar för att undersöka arbetsmiljö vid distansarbete. Med den analys och tolkning som har valts skall frågeställningarna ändå kunna utredas. Lehrberg menar att enligt Eklöfs teleologiska metod är det inte nödvändigt att rättsfrågan har prövats i domstol för att kunna utredas.⁴⁰ Vidare, har doktrin inte heller undersökt arbetsmiljö vid distansarbete, och litteraturen som finns rörande arbetsmiljö i stort nämner sällan distansarbete eller hemarbete som en dimension på detta. Dock finns det doktrin i form av Bo Ericsons kommentar till Arbetsmiljölagen (2019), som kan bidra med definitioner och tolkningar av just den lagen, och dess ändamål och syfte.

Materialet kommer därför bestå av lagtext i form av Arbetsmiljölagen (1970:1160), samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Föreskrifterna finns i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) och dessa är regler och allmänna råd som kompletterar arbetsmiljölagen. Föreskrifterna är bindande juridiskt, medan de allmänna råden är förklaringar och rekommendationer för tillämpningen av de bindande föreskrifterna.⁴¹ Föreskrifterna kommer i denna uppsats i form av AFS 2001:1, AFS 2015:4 samt AFS 2020:5. För den fysiska arbetsmiljön är AFS 2012:2 samt

³⁹ Lehrberg, *Praktisk Juridisk metod*. s. 145.

⁴⁰ Lehrberg, *Praktisk Juridisk metod*. s. 270.

⁴¹ Arbetsmiljöverket, *AFS förteckning 2020*, s. 2.

AFS 1998:5 av relevans. Förarbeten till dessa lagar och föreskrifter kommer också vara av vikt för att tolka och undersöka regleringen kring arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverket som myndighet publicerar riktlinjer och hjälpmedel för arbetsgivare och arbetstagare att tolka dessa lagar och regler, vilka kan bidra till större förståelse för hur de skall komma att tolkas i praktiken. Arbetsmiljöverket har även i samband med coronapandemin, och det skifte som skedde när arbetstagare började arbeta hemifrån, publicerat information om arbetsmiljö vid hemarbete, vilken även kan komma att tas i beaktande då Arbetsmiljöverket är en myndighet med stor tillförlitlighet på detta område.

Tre offentliga organisationer har valts ut för att analysera hur distansarbete har organiserats i praktiken, samt hur arbetsmiljörisiker har hanterats i organisationerna. Dessa är Intracare Göteborgs Stad, Lunds Universitet samt Helsingborgs Stad. Organisationerna har alla policys kring distansarbete och arbetsmiljön på kontoret och i hemmiljön. Dessa kommer bidra till förståelse för hur organisationer har tolkat lagarna och nyans för huruvida lagarna är tillämpliga på denna situation. Lunds Universitet är ett lärosäte med ca 8000 anställda, fördelat på professorer, lärare, forskare och doktorander, samt teknisk och administrativ personal.⁴² Helsingborgs Stad är en kommun med ca 10 000 anställda inom exempelvis vård, omsorg och skola. Intracare är en förvaltningsenhet inom Göteborgs Stad med ca 700 anställda, som levererar interna tjänster inom exempelvis IT, HR och välfärd.⁴³ Urvalet av organisationer är främst baserat på tillgänglighet, men även på huruvida de har implementerat omfattande distansarbete i hemmiljön under pandemin. Materialet består främst av intranät för chefer och medarbetare, men även interna dokument i form av policys, blanketter och formulär.

Vidare kommer material från arbetsmiljöföreningen Prevent, Folkhälsomyndigheten samt Vårdguiden 1177 användas för att påvisa risker och påföljder som kan uppstå vid undermålig arbetsmiljö.

⁴² Lunds Universitet, *Personal och ekonomi*, 22/3 2021
<https://www.lu.se/om-universitetet/universitetet-i-korthet/personal-och-ekonomi> (Hämtad 30/4 2021).

⁴³ Göteborgs Stad, *Intracare*, u.å
<https://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/kommunens-organisation/forvaltningar/forvaltningar/intracare?uri=gbglnk%3A2016320201532213> (Hämtad 31/3 2021).

1.4.3 Avgränsningar

Denna uppsats kommer att fokusera på arbete som vid normala situationer utförs på ett arbetsställe men som under längre period flyttas till hemmiljön. Uppsatsen kommer endast att rikta in sig på arbete i arbetstagarens eget hem, det vill säga där arbetstagaren har sin bostadsadress och bor till största delen av tiden. Flera egenföretagare bedriver idag arbete i sitt eget hem, men det är inte denna typ av arbete som frågeställningarna och uppsatsen utreder. Uppsatsen är begränsad till gällande svensk rätt, så trots att pandemin är ett världsomfattande problem som har drabbat hela EU, kommer den svenska arbetsmiljölagstiftningen vara det som står i fokus.

1.5 Disposition

Uppsatsens disposition kommer i detta avsnitt att redogöras för. Först, kommer arbetsmiljölagens tillämpningsområde preciseras, och begrepp som är av vikt för uppsatsens frågeställningar och problem kommer att definieras utifrån en distansarbetesaspekt. Därefter kommer regleringen kring ansvar för arbetsmiljö analyseras i förhållande till distansarbete i hemmiljö. Vidare, kommer systematiskt arbetsmiljöarbete för distansarbete i hemmiljön förklaras. Detta avsnitt kommer inleda den del av uppsatsen i vilken arbetsmiljörisker med distansarbete i hemmiljö analyseras. Detta kommer resultera i en sammanfattande analys där de ovan nämnda frågeställningarna besvaras och därefter kommer slutsatserna redogöras för. Till sist kommer en avslutande diskussion kring eventuell framtida problematik samt övrig reflektion att föras.

2. Arbetsmiljö

2.1 Arbetsmiljölagens ändamål och tillämpningsområde

Följande avsnitt kommer beskriva Arbetsmiljölagens (1977:1160) ändamål och syfte. Detta är av vikt för tolkning av det rättsliga läget för den nuvarande situationen. Arbetsmiljölagens grundläggande ändamål och syfte är en god och trygg arbetsmiljö för att minska risker för sjuka arbetstagare.⁴⁴ I AML 1 kap 1 § definieras lagens ändamål som “att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö”.⁴⁵ Lagen skall tillämpas på den

⁴⁴ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 19.

⁴⁵ AML 1 kap 1§.

verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, enligt AML 1 kap 2§.⁴⁶ Eftersom lagen är så pass generell i utformningen kan den tillämpas på en bred mängd branscher, och är följaktligen en ramlag. För att ta fasta på mer specifik problematik kan arbetsmiljöverket utfärda en föreskrift som gäller just en viss bransch eller ett visst arbetsmiljöområde.⁴⁷ Förarbeten till AML visar även på att “mänskliga behov” skall bli beaktade i vid bemärkelse, och därmed att arbetsgivare inte skall ha som målsättning att endast uppfylla minimikraven, utan utveckla arbetsmiljön i takt med de möjligheter som finns och uppstår.⁴⁸ Detta ger en indikation att arbetsmiljöansvaret även kan breddas till att appliceras på distansarbete i hemmiljön.

Nedan kommer ett antal begrepp definieras som anses vara viktiga utifrån ett arbetsmiljöperspektiv vid distansarbete.

2.1.1 Arbetsställe och arbetsplats

Syftet med följande stycke är att definiera vad arbetsställe och arbetsplats innebär i en arbetsrättslig kontext. För denna uppsats är det viktigt då det är centrala begrepp för just arbetsmiljö. I denna situation har arbetet flyttats från arbetsstället till hemmiljön och denna distinktion kan vara av vikt för huruvida lagtexten är applicerbar på frågeställningarna. I arbetsmiljölagen finns ingen definition på begreppet arbetsställe. I Prop. 1976/77:149, ett förarbete till arbetsmiljölagen, tar utredningen upp arbetsställe som exempelvis “en lokalt sammanhållen produktionsenhet”.⁴⁹ men att detta måste anpassas utifrån verksamhetens art. De nämner även att “Särskilda överväganden är nödvändiga vid tillfälliga och rörliga arbetsenheter”⁵⁰, något som är viktigt att ha i åtanke i förhållande till distansarbete. Propositionen påvisar därmed att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar kan sträcka sig utanför det som exempelvis är ett kontor som arbetsgivaren äger eller hyr. Arbetsplats är den del av arbetsstället där arbetstagaren utför sitt arbete, så ett arbetsrum, skrivbord eller avdelning.⁵¹

⁴⁶ AML 1 kap 2§.

⁴⁷ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 21 .

⁴⁸ Prop. 1976/77:149 s.220.

⁴⁹ Prop. 1976/77:149 s.380.

⁵⁰ Prop. 1976/77:149 s.380.

⁵¹ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 176.

2.1.2 Ohälsa

Kommande stycke kommer definiera ohälsa, då ohälsa är ett återkommande begrepp i denna uppsats. Eftersom ett av arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa är det väsentligt att definiera vad detta innebär. I vägledningen till AFS 2015:4 om social och organisatorisk arbetsmiljö beskriver Arbetsmiljöverket en rad tillstånd som kan tänkas vara ohälsa. Det kan bland annat vara psykiska tillstånd som depression, oro och sömnstörningar, eller fysiska problem som hjärt- och kärlsjukdomar och ryggproblem. Det är således en ganska bred definition⁵².

Vad gäller psykisk ohälsa ger Folkhälsomyndigheten en del exempel på vad detta kan innebära. Folkhälsomyndigheten delar in psykiska ohälsa i för det första, psykiska besvär som är övergående, såsom sömnsvårigheter och oro. För det andra, tar FHM upp psykiatriska tillstånd, i vilka det finns en diagnos, där funktionsförmågan är nedsatt och det pågår över en längre tid. Vidare beskriver FHM två underkategorier för psykiatriska tillstånd, psykiska sjukdomar och syndrom; exempelvis depression eller utmattningssyndrom, och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar; till exempel ADHD och autismspektrumsvandrom.⁵³

Eftersom de sistnämnda är funktionsnedsättningar som individer föds med så kan de inte orsakas av undermålig arbetsmiljö. Det kommer därmed inte behandlas i denna uppsats. Viktigt att poängtera är således att den ohälsa som uppsatsen syftar till är just den som är kopplad till arbetsmiljö, och orsakas av att arbetsmiljön inte är tillfredsställande.

2.1.3 Distansarbete i hemmiljö

Vad som definieras som *distansarbete* idag kan skilja sig från fall till fall.⁵⁴ Enligt dir 1997:83 definieras distansarbete som att "Arbetet utförs på avstånd från någon form av huvudarbetsplats och informationsteknik används".⁵⁵ Detta är en förhållandevis vag definition då det inte

⁵² Gunnarsson, Erik., Johansson, Mirja. & Stoetzer, Ulrich., *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, Arbetsmiljöverket, 2018. s. 13.

⁵³ Folkhälsomyndigheten, *Vad är psykisk hälsa?* 3/11 2021
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/> (Hämtad 29/3 2021).

⁵⁴ SOU 1998:115 s. 36.

⁵⁵ Dir. 1997:83.

specificeras vilken typ av teknik som skall användas, eller om det exempelvis måste finnas en huvudarbetsplats att utgå ifrån eller om det räcker att alla i organisationen arbetar på distans från varandra. Men med denna definition kan en avgränsning skapas, för vilket typ av arbete som denna uppsats kommer ta fasta på. Det handlar således om arbete som flyttas från en plats som arbetsgivaren har kontroll över ; “huvudarbetsplats”, med andra ord det ordinarie arbetsstället, till en plats som arbetsgivaren inte har samma kontroll över, vare sig det är arbetstagarens hemmiljö eller någon annanstans, det som för många organisationer skedde i samband med coronapandemin 2020.

Som nämnt i inledningen har mycket arbete flyttat från ordinarie arbetsställe till distansarbete hemifrån. När arbetstagaren arbetar i sitt hem flyttar den från en, oftast, fungerande arbetsplats, till en arbetsplats som kanske inte alls är anpassad för att arbeta vid varje dag. Arbete i hemmiljön definieras därmed i denna uppsats som distansarbete som utförs på den plats där arbetstagaren bor. Lunds Universitet, som exempel, definierar i sina anvisningar hemarbete som arbete som utförs på den anställdes bostadsadress.⁵⁶

Som ett exempel på hur arbete i hemmiljö kan organiseras kommer nedan Intraservice Göteborgs Stad användas. Intracare Göteborgs Stad har haft rutiner för att arbeta på annan plats sedan innan coronapandemins utbrott. Interna dokument visar att de har anvisningar och checklistor för arbetsmiljö för att säkerställa arbetsmiljön och rutiner hemifrån. Arbetsrutiner inkluderar att vara tillgänglig på telefon och skype eller teams⁵⁷, att informera chef och kollegor i god tid, samt att det inte skall drabba andra nämnvärt att arbetstagaren inte är på plats.⁵⁸ Detta dokument är upprättat före pandemins utbrott.

Lunds Universitet, som är ett annat exempel, har med anledning av Coronapandemin beslutat att arbetstagare som inte nödvändigtvis måste vara på arbetsplatsen skall arbeta hemifrån. De

⁵⁶ Lunds Universitet HR Webben, *Arbeta hemifrån*, 22/3 2021, <https://www.hr-webben.lu.se/faq-chefer-med-anledning-av-corona/arbete-hemifran> (Hämtad 1/4 2021).

⁵⁷ Skype och Teams är videochattsleverantörer, som i arbete används för möten och kommunikation.

⁵⁸ Intracare Göteborgs Stad, *Anvisning för arbete på annan plats*, dnr 0311/20, 1/3 2019 .

tydliggör i anvisningarna att det är arbetsgivaren som beslutar om huruvida anställda skall arbeta hemifrån och poängterar att arbetstagare inte själva kan välja att arbeta hemifrån.⁵⁹

För att sammanfatta, distansarbete i hemmiljön är arbete som utförs av arbetstagaren i dennes eget hem och det är arbetsgivaren som beslutar om huruvida arbetstagare får arbeta hemifrån, inte arbetstagaren själv, oavsett om det är en folkhälsoåtgärd på grund av en pandemi eller ej.

2.2 Arbetsmiljöansvar

Ovan har en del begrepp definierats, och nedan kommer en del reglering kring arbetsmiljö att presenteras och undersökas. Enligt AML 3 kap 1a § skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att uppnå god arbetsmiljö, det är alltså inte enbart arbetsgivarens ansvar. Det finns således flera olika aktörer som samspelar i arbetsmiljöarbetet, som kommer att presenteras nedan.

2.2.1 Arbetsgivare

För att diskutera arbetsmiljöansvaret vid distansarbete i hemmiljön behövs arbetsmiljölagens ansvarsdefinitioner. I AML 3 kap 2 § tar lagen fasta på en viktig och allmänt hållen linje, att *arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön*. Första meningen i första stycket AML 3 kap 2 § lyder “Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa och olycksfall”.⁶⁰ Detta är också syftet och ändamålet med Arbetsmiljölagen i stort. Det är således en relativt tung ansvarsbörda som läggs på arbetsgivaren.⁶¹

Andra meningen i AML 3 kap 2 § tar fasta på att arbetsgivaren skall förändra arbetets förutsättningar för att minimera risken för ohälsa och olycksfall. Andra stycket av paragrafen specificerar även ensamarbete och att det kan tillkomma ytterligare risker vid sådana arbeten, vilket också arbetsgivaren är ansvarig att beakta.⁶² Med en teleologisk tolkning av arbetsmiljölagen som bakgrund, att uppnå god arbetsmiljö och förebygga ohälsa, kan denna ansvarsbörda även appliceras vid distansarbete i hemmiljön. Det bör således vara arbetsgivarens

⁵⁹ Lunds Universitet HR Webben, *Arbeta hemifrån*, 22/3 2021, <https://www.hr-webben.lu.se/faq-chefer-med-anledning-av-corona/arbeta-hemifran> (Hämtad 1/4 2021).

⁶⁰ AML 3 kap 2 §.

⁶¹ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 21-22.

⁶² AML 3 kap 2 §.

ansvar, huvudsakligen, att arbetstagarens arbetsmiljö är tillfredsställande även när arbetet sker i arbetstagarens hem.

Även i anvisningar från Lunds Universitets intranät framgår det att chefen är den som har arbetsmiljöansvaret, även vid arbete hemifrån. Det handlar exempelvis om att göra risk- och konsekvensbedömningar även för arbetsmiljön i hemmet, samt att uppdatera detta kontinuerligt, enligt föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket kommer preciseras senare.⁶³

2.2.2 Arbetstagare

Även arbetstagare har ett visst ansvar för arbetsmiljön. Arbetstagare är skyldiga att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av åtgärderna som krävs för att uppnå god arbetsmiljö, enligt AML 3 kap 4§ första stycket. Det handlar praktiskt om att rätta sig efter skyddsföreskrifter, att ta del av informationen och vara uppmärksam på att arbetsmiljön är god.⁶⁴ Rättar arbetstagaren sig inte efter arbetsgivarens instruktioner kan detta vara grund för uppsägning. Det är därmed en relativt sträng regel.⁶⁵ Arbetstagaren måste rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar för att uppnå en säker och god arbetsmiljö enligt AML 3 kap 4 §. Problematiken i förhållande till distansarbete i hemmiljön blir här hur arbetsgivaren säkerställer att arbetstagaren rättar sig och sin arbetsplats i sitt eget hem efter anvisningarna som arbetsgivaren har givit.

Lunds Universitets interna anvisningar till chefer och medarbetare påtalar även att arbetstagaren har ett utökat ansvar för sin egen arbetsmiljö vid distansarbete, exempelvis att se till att arbetsplatsen uppfyller kraven så långt som möjligt, och arbetsgivaren behöver få information om risker i arbetsmiljön, om detta skulle ändras.⁶⁶

Lunds universitet specificerar inte huruvida arbetstagaren får lov att låna hem utrustning från arbetsplatsen, men påpekar att "Arbetsgivaren och den anställde ansvarar gemensamt för

⁶³ Lunds Universitet HR Webben, *Arbeta Hemifrån*, 22/3 2021, <https://www.hr-webben.lu.se/faq-chefer-med-anledning-av-corona/arbete-hemifran> (Hämtad 3/4 2021).

⁶⁴ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 110-111.

⁶⁵ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. s. 110-111.

⁶⁶ Lunds Universitet HR Webben, *Systematiskt arbetsmiljöarbete vid arbete hemifrån*, 8/2 2021, <https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/systematiskt-arbetsmiljoarbete-vid-arbete-hemifran> (Hämtad 3/4 2021).

arbetsmiljön på distansarbetsplatsen enligt gällande arbetsmiljölag och arbetsmiljöföreskrifter. Den anställde ansvarar för att distansarbetsplatsens utformning är tillfredsställande och i enlighet med gällande regelverk.” i 9 § i Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal. Detta dokument upprättades före coronapandemin, men det syftar ändå till en förhållandevis temporär situation, då de även poängterar i 2 § i samma dokument, att på grund av svårigheterna för arbetsgivaren att säkerställa god arbetsmiljö i exempelvis hemmet, skall distansarbete endast tillämpas restriktivt.⁶⁷

2.2.3 Ekonomiskt ansvar

I och med att arbetsgivaren bär det stora ansvaret för arbetsmiljön, är det även arbetsgivaren som är ansvarig för kostnaderna för att åtgärda brister i arbetsmiljön.⁶⁸ Detta återspeglas även i ramdirektivet från EU, 89/391/EEG, där EU-regleringen beskriver det såsom att exempelvis arbetstagarens säkerhet och hälsa i arbetet inte får medföra kostnader för arbetstagaren själv och därmed blir det arbetsgivaren som bär ansvaret.⁶⁹ Problematiken med detta i förhållande till distansarbete i hemmiljön är å ena sidan att arbetsgivaren då är ansvarig för kostnaderna i arbetstagarens hem, som arbetsgivaren inte egentligen har kontroll över.

Trots arbetsgivarens långtgående ansvar måste arbetstagaren rätta sig efter de instruktioner arbetsgivaren framställer. Vid en situationen där arbetsgivaren beordrar att arbetstagaren skall arbeta hemifrån och upptäcker brister kan det uppstå en dissonans. Det kan anses vara problematiskt om arbetstagaren själv behöver bekosta utrustning för att åtgärda bristen, och om arbetstagaren inte gör det riskerar arbetstagaren att bli uppsagd med det som grund.

Avsnitten ovan ger en överblick för hur ansvaret för arbetsmiljön fördelas, i de kommande delarna av uppsatsen kommer detta ansvar att granskas och analyseras för att få en djupare förståelse för var risker och problem kan finnas.

⁶⁷ Lunds Universitet, Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal, Dnr P 2018/3874, 02/05 2019

⁶⁸ Prop. 1976/77:149 s.192.

⁶⁹ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete

En väsentlig del av arbetsmiljöansvar är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren har även ansvar för att systematiskt planera och kontrollera verksamheten så att kraven på arbetsmiljön uppfylls, enligt AML 3 kap 2a §. AFS 2001:1 reglerar detta i mer detaljer, och definierar systematiskt arbetsmiljöarbete i 2 § som “arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås”.⁷⁰ Det handlar därmed om att skapa systematik i arbetet kring arbetsmiljön, med målet att kunna förebygga ohälsa och olycksfall. Viktiga delar av detta är bland annat att upprätta arbetsmiljöpolicy att förhålla sig till, att utreda och undersöka arbetsmiljön, bedöma risker för att sedan åtgärda de eventuella risker som kan finnas.⁷¹

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är också av vikt när arbetstagaren arbetar på distans i hemmiljön. Som ovan nämnt skall arbetstagaren få möjlighet att delta i arbetsmiljöarbetet, enligt AFS 2001:1 4§.⁷² I Arbetsmiljöverkets vägledning till denna föreskrift ger Arbetsmiljöverket exempel på hur detta kan genomföras, exempelvis vid introduktion på jobbet, under utbildningar, vid möten och vid medarbetarsamtal.⁷³ I den rådande situationen som var svår, om inte omöjlig, att förutspå, är det inte särskilt troligt att arbetsgivaren diskuterat arbetsmiljön i hemmet för varaktigt distansarbete vid en introduktion som skedde före pandemins utbrott. Möten, medarbetarsamtal och utbildningar är dock möjligt att genomföra även på distans, vilket både Lunds Universitet och Helsingborgs Stad ger exempel på i sina anvisningar för chefer.⁷⁴ Det sker också rekrytering under pandemin, och för nyanställda som arbetar hemifrån bör således arbetsmiljön i hemmet vara en del av introduktionen till arbetet, om regleringen appliceras på den rådande situationen.

⁷⁰ AFS 2001:1 2§.

⁷¹ Niemi Birgersdotter, Lena. & Strandberg, Ulf., *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*, Arbetsmiljöverket. 2018 s. 13.

⁷² AFS 2001:1 4§.

⁷³ Niemi Birgersdotter & Strandberg, *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*, 2018 s. 26.

⁷⁴ Helsingborgs Stad, *Stöd för chef: att leda på distans* 12/3 2021

<https://intranat.helsingborg.se/hr/stod-for-dig-som-ar-chef/att-leda-pa-distans/> (Hämtad 13/4 2021).

Enligt AFS 2001:1 5§ är det av stor vikt att organisationen har rutiner för att undersöka arbetsmiljön. Dessa rutiner kan ha behövt brytas, eller åtminstone justeras i samband med att arbetet flyttades hem. Detta går dock även i linje med Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2001:1, där det påpekas att arbetsgivaren behöver göra nya riskbedömningar när det sker förändringar, vilket distansarbete i hemmiljö onekligen har varit för flera organisationer.⁷⁵

En aspekt som är viktig att ha i åtanke när det gäller arbetstagare som arbetar på distans i hemmiljön är integritet. Med 2 kap. 6 § Regeringsformen som bakgrund har individer ett skydd mot exempelvis husrannsakan. När arbetsgivaren äger eller hyr de lokaler arbetstagaren arbetar i, har de givetvis rätt att besöka och undersöka lokalerna. Men när arbetsplatsen istället flyttas till arbetstagarens hem kan det bli svårare. De skyddsronder som arbetsgivaren skall göra tillsammans med skyddsombud blir plötsligt svårare att genomföra, då arbetsgivaren behöver få tillgång till arbetstagarens hem och privata sfär.⁷⁶ Problematiken har dels att göra med arbetstagarens rätt till privatliv, men även arbetstagarens skyldighet att rätta sig efter arbetsgivarens arbetsmiljöinsatser. Det skulle eventuellt kunna tolkas som att arbetstagaren motsätter sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet och därmed riskerar att arbetsmiljön inte är hälsosam.

2.3.1 Risker

Det är en skyldighet för arbetsgivaren att tillsammans med arbetstagaren göra en riskbedömning för arbetsmiljön i hemmet. I dokument för riskbedömning av arbetsmiljö vid distansarbete som tillhandahålls av Prevent tas ett antal risker upp, som arbetsgivaren och arbetstagaren bör bedöma i samråd.⁷⁷ Riskbedömningen skall resultera i att arbetsgivaren och arbetstagaren beslutar om vilka åtgärder som behöver genomföras för att skapa en tillfredsställande miljö.

Det handlar dels om den *fysiska arbetsmiljön*, där Prevent i dokumentet ställer frågor som “Tar du korta rörelsepåuser vid långvarigt arbete vid skärmen?”, “Har din distansarbetsplats

⁷⁵ Niemi Birgersdotter & Strandberg, *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*, 2018 s. 53.

⁷⁶RF (1974:152) 2 kap. 6 §.

⁷⁷ Prevent “Distansarbete” 2020

https://www.prevent.se/globalassets/documents/prevent.se/amnesomraden/arbetsorganisation/distansarbete/distansarbete_ifyllningsbar.pdf (Hämtad 8/4 2021).

undersökts, med avseende på ergonomi?” och “ Har du tillgång till a) extern skärm? b) externt tangentbord och mus?...”⁷⁸

Prevent fokuserar även på arbetstagarens *information och kommunikation* i förhållande till just arbetsmiljö, som exempelvis “Har du fått tillräcklig information/utbildning om hur du ska arbeta för att undvika belastningsrelaterade besvär i kroppen?”. De arbetsmiljöaspekter som Prevent har uppmärksammat som eventuella risker vid distansarbete i hemmiljön har även att göra med kommunikation med arbetsgivaren. Dessa risker framkommer i frågor som “Finns det fungerande informations- och kommunikationskanaler om verksamheten?”, “Sker täta avstämningar med din chef?”.⁷⁹

Ytterligare ett riskområde är *arbetsbelastning*, där frågorna lyder “Har du en planering för arbetsinnehållet på kort och lång sikt?”, “Har du de förutsättningar som du behöver för att kunna utföra a) koncentrationskrävande uppgifter? b) kreativa arbetsuppgifter?”.⁸⁰

Vidare tar Prevent upp samarbete med kollegor och *social arbetsmiljö* som ytterligare ett riskområde med frågor som “Har du kontakt med kollegor under dagen?”, “Har du arbetsuppgifter där andra involveras, t.ex. genom samarbeten eller som bollplank?”.⁸¹

Med frågan “Vid avstämningar med din chef, pratar ni om din gränsdragning mellan arbete och återhämtning?” tar Prevent även upp en aspekt av distansarbete som kan kallas gränslöst arbete, det vill säga att gränserna mellan arbete och privatliv blir mindre tydliga.⁸²

Nedan kommer dessa risker preciseras, dels utifrån vad de faktiskt innebär för arbetstagaren, men även ansvaret för att åtgärda eventuella risker vid distansarbete i hemmiljön.

⁷⁸ Prevent “Distansarbete” 2020.

⁷⁹ Prevent “Distansarbete” 2020.

⁸⁰ Prevent “Distansarbete” 2020.

⁸¹ Prevent “Distansarbete” 2020.

⁸² Aronsson, Gunnar., Gränslöst arbete - introduktion, Rapport 2018:1 Gränslöst arbete, Arbetsmiljöverket: 2018. S.11; Prevent “Distansarbete” 2020.

2.4 Ergonomi och utrustning

Syftet med kommande avsnitt är att undersöka ansvaret för att utreda och åtgärda den fysiska arbetsmiljön vid distansarbete i hemmiljö. Vidare, är syftet att specificera de risker som nämns ovan i förhållande till fysisk arbetsmiljö i hemmet.

Det finns ett antal regler och föreskrifter som tar fasta på den fysiska arbetsmiljön i förhållande till *ergonomi och utrustning*. AFS 2012:2 Belastningsergonomi (med ändring i AFS 2019:8) sätter krav på att arbetsgivaren undersöker arbetsplatsen och arbetstagarnas arbetsställning.⁸³ I AFS 2012:2 3§ definieras flera hälsorisker som finns med att arbeta på ett icke-ergonomiskt sätt. Ett viktigt begrepp är *belastningsbesvär*, vilket är ohälsa kopplat till rörelseorgan såsom skelett och muskler, och är kopplat till arbetet. Ett exempel på en sådan diagnos är så kallad musarm.⁸⁴ Belastningsbesvär kan uppstå om arbetstagaren exempelvis sitter i fel ställning eller har fel avstånd till den utrustning som används. Detta kan åtgärdas genom ergonomisk utrustning som höj- och sänkbara skrivbord, och speciella tangentbord.⁸⁵

Enligt AFS 2012:2 5§ skall arbetsgivaren så länge det är praktiskt möjligt skapa arbetsplatser där risken för belastningsskador minimeras och arbetstagaren kan variera sitt arbete. Det är således ett förhållandevis flexibelt ansvarskrav på arbetsgivaren, och som kan förändras i olika situationer. Det kan antas att kravet på att ordna en ergonomisk arbetsplats till arbetstagare inte är lika tungt när arbetstagaren inte arbetar på ordinarie arbetsplats, eftersom det är mycket svårare praktiskt. Detta återspeglas i Helsingborgs Stads anvisningar gällande utrustning på arbetsplatsen, som lyder “Staden bekostar inte anpassade arbetsverktyg eller möbler när du jobbar hemifrån. Däremot har du möjlighet att låna hem din personliga IT-utrustning såsom bärbar dator, skärmar, tangentbord och liknande.”⁸⁶ Det är möjligt rent praktiskt att låta arbetstagare ta med mindre utrustning såsom tangentbord och skärm, medan större möbler, som är otympliga, tunga och dyra, inte är lika enkelt. Som ett exempel är kostnaden för det enklaste

⁸³ AFS 2012:2.

⁸⁴ 1177 Vårdguiden, *Musarm*, 25/5 2020

<https://www.1177.se/Skane/sjukdomar--besvar/skelett-leder-och-muskler/armar-och-hander/musarm/> (Hämtad 9/4 2021).

⁸⁵ 1177 Vårdguiden, *Musarm*, 25/5 2020.

⁸⁶ Helsingborgs Stad, *Att jobba hemifrån med anledning av coronaviruset*, 21/12 2020

<https://intranat.helsingborg.se/hr/arbetstid-ledighet-och-franvaro/jobba-hemifran-med-anledning-av-radande-coronavirusutbrott/#close> (Hämtad 8/4 2021).

höj-och sänkbara skrivbordet hos en kontorsmaterialsleverantör 3 595 kr.⁸⁷ Detta innebär stora kostnader om många arbetstagare arbetar på distans i hemmiljön, om det behövs utrustning både till hemmet och det ordinarie arbetsstället.

Intraservice Göteborgs Stad har tolkat det något mer restriktivt i sina interna policys från före pandemin. I det dokument som nämndes i avsnittet om distansarbete tydliggör Intraservice Göteborgs Stad att arbetstagare inte har möjlighet att låna med sig utrustning att använda i hemmiljön, om arbete hemifrån endast är tillfälligt, utan endast arbeta sin arbetslaptop.⁸⁸

Däremot har Intraservice Göteborgs Stad ändrat detta sedan pandemins utbrott och Intraservice Göteborgs Stad ger senare instruktioner om hur arbetstagaren skall gå tillväga för att låna hem utrustning, stämma av belysning och arbeta ergonomiskt.⁸⁹ De har därmed reviderat hur de tolkar ansvaret för belastningsergonomi. Eventuellt det beror på att distansarbete i hemmiljön blev vanligare i samband med coronapandemin och det blev prioriterat när så pass många arbetstagare drabbades. Ett annat alternativ är att de tolkar det som att när arbetsgivaren är den som beordrar distansarbete blir ansvaret tyngre. Men något som talar emot den tolkningen är att arbetstagaren drabbas lika hårt av belastningsskador om denne arbetar i fel ställning oavsett om denne själv väljer att arbeta hemifrån eller blir beordrad av sin arbetsgivare att göra det.

Vidare, visar AFS 2012:2 9§ att arbetsgivaren måste se till att arbetstagare har *kunskap* om hur arbetstagaren bör använda kroppen vid arbete, vad det finns för risker med olika arbetsställningar, tidiga tecken på belastningsskador och hur den tekniska utrustning som finns att tillgå används.⁹⁰ Även här kan Helsingborgs Stad användas som ett praktiskt exempel för hur denna paragraf används vid hemarbete. De tillhandahåller en utbildning för medarbetare och chefer för att ge instruktioner om hur arbetstagare arbetar ergonomiskt på bästa sätt även hemifrån.⁹¹ Det kan argumenteras för att denna paragraf blir mycket viktig när arbetsgivaren inte

⁸⁷ AJ Produkter, *Skrivbord FLEXUS, höj och sänkbart, 1200x800 mm, vit laminat*, https://www.ajprodukter.se/kontorsmobler/skrivbord-hoj-och-sankbara/hoj-och-sankbart-skrivbord/55502-19445874_wf?productId=19445859 (Hämtad 17/5 2021).

⁸⁸ Intraservice Göteborgs Stad, *Anvisning för arbete på annan plats*, 1/3 2019.

⁸⁹ Intraservice Göteborgs Stad, *Så jobbar vi digitalt på Intraservice*, u.å, hämtad 30/3 2021.

⁹⁰ AFS 2012:2 9§.

⁹¹ Helsingborgs Stad, *Så arbetar du bättre hemifrån (digital utbildning)*, 29/3 2021

<https://intranat.helsingborg.se/hr/kompetens-och-karriarutveckling/sa-arbetar-du-battre-hemifran-digital-utbildning/> (hämtad 9/4 2021).

längre har samma möjlighet att undersöka arbetstagarens arbetsplats, och att tydliga instruktioner kan vara av stor vikt för att förhindra skador.

Även AFS 2012:2 8§ som handlar om arbetstagarens *handlingsutrymme* blir viktig att nämna i förhållande till distansarbete i hemmiljön. Paragrafen sätter krav på att arbetsgivaren ger arbetstagare möjlighet att påverka sin egen arbetsplats och arbetsställning. När arbetstagaren arbetar i sin hemmiljö blir handlingsutrymmet för arbetsställningar till viss del ökat, då arbetstagaren kan välja var i sitt hem arbetet skall utföras, på vilken stol, vid vilket bord. Men har arbetstagaren en begränsad bostad, där det inte finns tillgång till arbetsplatser som är bra utifrån en ergonomisk synpunkt, kan det anses som att handlingsutrymmet minskar.

Arbetsmiljöverket har även kommit med föreskrifter om arbete vid bildskärm, nämligen AFS 1998:5. AFS 1998:5 2-3§§ ger beskrivningar av hur bildskärmen och belysningen vid arbetsplatsen skall vara. Det handlar exempelvis om att det inte skall vara flimmer eller reflexer på skärmen, och att rumsbelysningen inte får skapa besvär att se bildskärmen, då detta kan vara påfrestande för synen.⁹² Vidare visar AFS 1998:5 4-5§§ krav på att arbetsplatsen skall utformas på ett sätt så att det kan anpassas för arbetstagarens egna dimensioner. Det handlar till exempel om att skärmar skall kunna vridas och flyttas, stolar skall kunna justeras och arbetstagaren skall kunna avlasta armar och axlar beroende på kroppslängd och liknande, av belastningsergonomiska anledningar som tidigare nämndes.⁹³ Detta är givetvis en problematisk aspekt av distansarbete i hemmiljön, då arbetstagaren inte nödvändigtvis har professionella bildskärmar tillgängliga i hemmet.

Att arbeta vid bildskärm kan onekligen vara påfrestande för ögonen, och därför säger AFS 1998:5 6§ att arbetsgivaren är ansvarig att bekosta glasögon för bildskärmsbruk om synundersökning visar att arbetstagaren behöver det.⁹⁴ Helsingborgs stads beslut att arbetstagaren får ta med datorutrustning hem för arbete i hemmiljön kan vara en åtgärd för att motverka en del av de risker som arbete vid bildskärm kan medföra, exempelvis att arbetstagaren får använda en

⁹² AFS 1998:5 2-3§§.

⁹³ AFS 1998:5 4-5§§.

⁹⁴ AFS 1998:5 6§.

stor skärm istället för en mindre laptopskärm, och att tangentbordet är större än på en laptop.⁹⁵ Men det är svårare att motverka belastningsskador som kan komma av att arbetstagaren inte har möjlighet att avlasta axlar och justera stolen, om arbetet sker vid ett för lågt bord på en vanlig köksstol eller liknande. Kostnaden för glasögon och synundersökning bör vara densamma även vid arbete i hemmiljön, men eventuellt blir kanske glasögonen viktigare vid arbete i hemmiljön om arbetstagaren inte har tillgång till tillräckligt bra belysning eller tillräckligt stor skärm.

2.5 Social och organisatorisk arbetsmiljö

I enlighet med AFS 2001:1 5§ skall det även finnas en arbetsmiljöpolicy gällande social och organisatorisk arbetsmiljö, eller psykosocial arbetsmiljö, och den skall alla arbetstagare känna till. Det är av vikt att det finns en strategi för att mäta och undersöka om arbetsgivaren har uppnått de mål som finns i policyn.⁹⁶ Kommande avsnitt kommer att presentera psykosociala risker i förhållande till distansarbete i hemmiljön. Med en analogitolkning och teleologisk metod som ram kommer gällande arbetsmiljörätt sättas i förhållande till den specifika situation som uppsatsen behandlar, med andra ord distansarbete i hemmiljön.

2.5.1 Arbetsbelastning

En central del av föreskrifterna kring social och organisatorisk arbetsmiljö är *arbetsbelastning*, vilket regleras i AFS 2015:4 9§. Arbetsmiljöverket framför i denna paragraf att det är arbetsgivarens ansvar att motverka ohälsosam arbetsbelastning, samt att resurserna i arbetet ska anpassas utifrån kraven.⁹⁷ Det innebär att om det ställs höga krav måste det även finnas resurser för att hantera detta. Kraven kan komma i olika former. Det kan finnas krav på arbetsinnehåll, till exempel vad som skall utföras, på kvantiteten, det vill säga hur mycket eller hur fort det skall utföras och även i kvaliteten på arbetet, exempelvis hur väl eller noggrant arbetet utförs.⁹⁸

⁹⁵ Helsingborgs Stad, *Att jobba hemifrån med anledning av coronaviruset*, 21/12 2020 <https://intranat.helsingborg.se/hr/arbetstid-ledighet-och-franvaro/jobba-hemifran-med-anledning-av-radande-coronavirusutbrott/#close> (Hämtad 8/4 2021).

⁹⁶ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, Arbetsmiljöverket, 2018. s.31-32.

⁹⁷ AFS 2015:4 9§.

⁹⁸ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018. s.34-35.

Det behöver dock inte nödvändigtvis handla om arbetet i sig. Det kan röra sig om omgivningen arbetstagaren utför arbetet i, såsom bullrig miljö, oordning i lokalerna eller andra störningsmoment som exempelvis att tekniken inte fungerar som den skall. Det kan också handla om att en arbetsuppgift är komplicerad, att arbetstagaren har mycket att göra samtidigt eller att det inte är tydligt vad, eller hur något skall göras.⁹⁹ En ohälsosam arbetsbelastning kan uppstå både på det ordinarie arbetsstället, men även vid distansarbete i hemmiljön. Att arbeta med en ohälsosam arbetsbelastning gör att risken för att drabbas av psykisk ohälsa ökar och arbetstagaren riskerar sjukskrivningar på grund av exempelvis utmattningssyndrom.¹⁰⁰

För att arbetstagare skall kunna hantera de krav som ställs behöver arbetsgivaren således tillhandahålla vissa *resurser* för att motverka ohälsa, exempelvis den som nämns ovan. Resurser kan komma i form av fysiska hjälpmedel, som ljuddämpning för att minska buller, eller bärhjälpmedel. Det kan också vara psykiska hjälpmedel, såsom insatser för att öka arbetstagares kompetens på ett område, tillhandahålla råd och information som behövs eller skapa rutiner som gör att en arbetsuppgift blir lättare att utföra. Att arbetstagare vet var de ska vända sig om det uppstår problem eller svåra situationer kan också vara en viktig resurs för att hantera höga krav.¹⁰¹ Dessa krav finns då arbetstagaren arbetar på det ordinarie arbetsstället, men kvarstår och förändras när arbetet förflyttas till hemmiljön.

Förarbetena för arbetsmiljölagen visar att Arbetsmiljöverket skall göra en “nyanserad bedömning” när de ställer krav på arbetsmiljön.¹⁰² Det vill säga, att kraven måste ligga i linje med det arbetsgivaren kan förväntas uppnå som resultat med en viss insats eller förändring. Detta går även i hand med det ekonomiska ansvaret.¹⁰³

⁹⁹ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018. s.36-37.

¹⁰⁰ Arbetsmiljöverket, *Risker och åtgärder vid ohälsosam arbetsbelastning*, 23/11 2020, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/arbetsmiljon-och-hjarnans-kognitiva-funktioner/risker-och-atgarder-vid-ohalsosam-kognitiv-arbetsbelastning/> (Hämtad 25/2 2020).

¹⁰¹ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018. s.37.

¹⁰² Prop. 1976/77:149 s.253.

¹⁰³ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 2019. S. 68-70.

Att uppfylla dessa krav när arbetstagaren inte längre arbetar på ett arbetsställe som arbetsgivaren har kontroll över kan vara svårt. Dels kan det vara svårt att motverka exempelvis hög ljudvolym, om arbetstagaren bor i en bullrig miljö, kanske nära en motorväg, eller med högljudda grannar. Vidare är det svårt att undersöka detta och i vilken utsträckning resurser skall tillhandahållas är inte helt tydligt.

Vad gäller psykiska resurser för att arbetstagaren skall kunna hantera arbetsbelastningen kan anses som enklare. Att tillhandahålla information om hur tekniska problem kan lösas hemifrån, eller vem arbetstagaren ska vända sig till om det uppstår tekniska problem i hemmiljön som arbetstagaren inte kan lösa själv kan vara en resurs.¹⁰⁴

2.5.2 Arbetsinnehåll

Kopplat till arbetsbelastningen finns som ovan nämnt, *arbetsinnehåll*. Det är enligt AFS 2015:4 10§ arbetsgivarens ansvar att säkerställa att arbetstagaren förstår vad som skall göras, hur det skall göras och vilka förväntningar som finns på prestationen. Ytterligare en viktig del av detta är att arbetstagaren också är medveten om sina egna befogenheter och behörigheter i arbetet. Om en arbetstagare har för många arbetsuppgifter, är det arbetsgivarens ansvar att bestämma prioriteringsordningen för arbetsinnehållet, såsom vilken uppgift som är viktigast och vilken som är minst viktig.¹⁰⁵

Det är tydligt att det är av vikt att ha fungerande kommunikationskanaler mellan arbetsgivare och arbetstagare i förhållande till arbetsinnehållet när arbetet sker på distans i hemmiljön. För att säkerställa att arbetstagaren har förståelse för arbetsinnehållet behöver arbetsgivaren ha rutiner för att kommunicera med arbetstagaren och få en inblick i dennes arbete. Med de tekniska hjälpmedel som idag finns tillgängliga, bör detta inte vara en stor svårighet, trots att chefer och medarbetare inte träffas fysiskt. Ett praktiskt exempel på detta är att använda de videochattsprogram som exempelvis Göteborgs Stad använder, eller att kontakta och vara tillgänglig på telefon.

¹⁰⁴ Helsingborgs Stad, *Jobba hemifrån och på distans*, 2/3 2021
<https://intranat.helsingborg.se/it-och-digitalisering/produkter-och-tjanster/jobba-hemifran/> (Hämtad 8/4 2021).

¹⁰⁵ AFS 2015:4 10§.

2.5.3 Psykiskt påfrestande arbeten

Vissa arbeten är oundvikligt mer *psykiskt påfrestande* för arbetstagaren än andra. Det kan handla om att möta människor i kris, personer drabbade av sjukdomar eller att arbetstagaren behöver fatta ett beslut som kommer påverka en person negativt.¹⁰⁶ I AFS 2015:4 11§ har Arbetsmiljöverket reglerat att arbetsgivaren måste förebygga att personer som arbetar under sådana förhållanden drabbas av ohälsa. Ett verktyg för att hantera detta är exempelvis kollegialt stöd, genom anordnade möten för reflektion. Men det kan också vara att arbetsgivaren utbildar de berörda arbetstagarna i att hantera sina egna emotioner kring en viss händelse, och att arbetstagare har tillräckligt med kompetens i det de faktiskt ska genomföra.¹⁰⁷ De resurser som finns när arbetstagaren arbetar på arbetsplatsen, tillsammans med kollegor, kan eventuellt försvinna helt, eller i alla fall bli begränsade då arbetstagaren arbetar i hemmiljön.

En person som arbetar med att fatta beslut som kan drabba människor på ett negativt sätt kan uppleva att detta blir lättare att hantera om arbetstagaren får möjlighet att prata med andra personer som är eller har varit i samma situation. Det kan som ovan nämnt ske på möten, men även vid kaffekokaren, lunchrummet eller i korridoren. De spontana mötena finns inte då arbetstagaren sitter hemma, utan arbetsgivaren måste strukturera möten kring detta.¹⁰⁸ I denna typen av situation kan det tolkas vara ännu mer viktigt att arbetsgivaren tar ansvar för att anordna möten för reflektion och diskussion. AFS 2015:4 11§ nämner inget om distansarbete specifikt, men är ändå förhållandevis öppen i formuleringen kring psykiskt påfrestande arbeten.¹⁰⁹

Intraservice Göteborgs Stad ger konkreta tips på hur arbetstagare och chefer skapar god social och organisatorisk arbetsmiljö trots att de inte träffas, exempelvis att fika tillsammans över teams, ringa kortare samtal till varandra under dagen och att samtliga har kameran på under möten. De uppmuntrar även till social kontakt med människor som arbetstagaren inte arbetar med, som att ta en socialt distanserad promenad med grannen över lunch.¹¹⁰ Även Lunds

¹⁰⁶ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018 s.46.

¹⁰⁷ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018 s.48-49.

¹⁰⁸ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018 s.48-49.

¹⁰⁹ AFS 2015:4 11§.

¹¹⁰ Intraservice Göteborgs Stad, *Så jobbar vi digitalt på Intraservice*, u.å, hämtad 30/3 2021.

Universitet uppmuntrar, genom sitt intranät, arbetstagare att genomföra digital fika och att umgås med personer som arbetstagaren är trygg med, för att minska negativa tankar och oro.¹¹¹ Detta kan även antas vara en effektiv strategi om arbetstagaren har ett psykiskt påfrestande arbete.

2.5.4 Arbetstid

Arbetstagares *arbetstid* kan också skapa problematik från ett arbetsmiljöperspektiv.¹¹²

Den flexibilitet som exempelvis distansarbete ger kan vara en fördel i flera aspekter, men det blir inte en lika tydlig gränsdragning mellan arbetstid och ledig tid när arbetstagaren nästan alltid är uppkopplad och har tillgång till telefon, e-post och datorer även i hemmiljön. Hur arbetstiden förläggs är arbetsgivarens rättighet att bestämma, enligt arbetsgivarprerogativen¹¹³, med inskränkningar från exempelvis Arbetstidslagen (1982:673).¹¹⁴ Arbetsgivaren måste dock även ha i beaktning arbetstagarnas hälsa när beslut tas kring hur arbetstiden skall förläggas.¹¹⁵ Det är även arbetsgivarens ansvar att tydliggöra gränser för arbetstiden för arbetstagare.¹¹⁶

Det kan antas att det eventuellt kan vara svårt att undersöka arbetstid vid distansarbete i hemmiljön. I de flesta fall arbetar de arbetstagare som arbetar på distans via något typ av teknisk hjälpmedel, som datorer. Det som arbetsgivaren kan tänkas uppmärksamma är om en arbetstagare skickar mail sent på kvällen, på helger, eller utanför arbetstid. Men om arbetstagaren arbetar med sådant som inte kräver att arbetstagaren stämplar in för att komma åt det, eller loggar in på intranätet, så är det svårt för arbetsgivaren att säkerställa att arbetstagare inte arbetar för mycket, eller för lite, men det senare är snarare en fråga om arbetsprestation än om arbetsmiljö.

¹¹¹ Lunds Universitet Medarbetarwebben, *Arbeta hemifrån - verktyg och tips*, 15/4 2021 <https://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/coronaviruset/covid-19-information-medarbetaredoktorander/arbete-hemifrån-verktyg-och-tips> (hämtad 4/5 2021).

¹¹² Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018 s. 54.

¹¹³ Arbetsgivarprerogativen, eller §32-befogenheterna som de också kallas, är arbetsgivarens rätt att leda, fördela, fritt anta och säga upp arbetstagare. Detta grundar sig i den så kallade Decemberkompromissen år 1906, när SAF och LO beslutade att arbetsgivaren har arbetsledningsrätten medan arbetstagare har rätt att verka och vara medlem i fackliga organisationer. Genom detta ingick arbetsgivarprerogativen i SAFs stadgar, under §23, men sedan §32, därav namnet. Detta är idag en så kallad dold klausul i kollektivavtal och allmän rättsgrundsats. Se Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. tredje upplagan. Studentlitteratur. Lund, 2016. S. 28.

¹¹⁴ Arbetstidslag (1982:673) 5-9§§.

¹¹⁵ AFS 2015:4 12 §.

¹¹⁶ Gunnarsson, Johansson & Stoetzer, *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, 2018 s. 54.

2.5.5 Kränkande särbehandling & Mobbning

Vidare är en annan del av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön att förebygga, utreda och åtgärda eventuell *kränkande särbehandling* och *mobbning*. Kränkande särbehandling definieras i AFS 2015:4 4§ 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”.¹¹⁷ Det handlar således om handlingar som kan leda till ohälsa. Det finns inte något krav på att handlingen skall leda till ohälsa och exempelvis en sjukskrivning för den utsatta arbetstagaren.¹¹⁸ Enligt Arbetsmiljöverket anses upprepade eller återkommande kränkningar över minst ett halvår, som är riktade mot en speciell grupp eller person, som mobbning.¹¹⁹

I förhållande till kränkande särbehandling och mobbning kan undersökning handla om att genomföra regelbundna psykosociala skyddsronder i form av möten och enkäter. Detta är något som Lunds Universitet inkluderar i sina anvisningar för chefer i förhållande till arbetsmiljö.¹²⁰ Detta är något som bör vara möjligt att genomföra även på distans. En chef kan genomföra möten med arbetstagare, både kollektivt och individuellt, med syfte att undersöka deras psykosociala arbetsmiljö; exempelvis hur de mår psykiskt i förhållande till arbete, om de förstår sina arbetsuppgifter, eller om det finns personer vilka mellan det uppstår samarbetsproblem, som skulle kunna vara en risk för kränkande särbehandling.

Något som är en fördel vid distansarbete är att väldigt mycket kommunikation sker digitalt och om mobbningen eller den kränkande särbehandlingen sker över textmeddelande eller e-post är den skriftligt dokumenterad och kan anses som lättare att påvisa. Det kan även vara en fördel för utsatta arbetstagare att de inte längre behöver möta eventuella förövare på sitt arbetsställe, utan upplever kanske sin egen hemmiljö tryggare. Utifrån den aspekten kan distansarbetet tolkas som en arbetsmiljöfördel, eller kanske till och med en åtgärd för att motverka mobbning och kränkande särbehandling.

¹¹⁷ AFS 2015:4 4§.

¹¹⁸ AFS 2015:4 4§.

¹¹⁹ Arbetsmiljöverket, *Kränkande Särbehandling och Mobbning*, 19/03 2019, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/> (Hämtad 27/2 2021).

¹²⁰ Lunds Universitet HR Webben, *Förebygga Kränkande Särbehandling*, 12/01 2021 <https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/krankande-sarbehandling-och-diskriminering/krankande-sarbehandling/hantera-krankande-sarbehandling/forebygga-krankande-sarbehandling>, (Hämtad 12/4 2021).

2.6 Gränslöst arbete

Arbetsmiljöverket lyfter *gränslöst arbete* som ett fenomen som kan skapa problematik för arbetstagare och arbetsgivare i dagens flexibla arbetsliv. I och med arbetets flytt till hemmiljön blir gränserna mellan privatliv och arbete mer diffusa.¹²¹ Digitalisering har varit en viktig process för att detta skall kunna ske, och är ofta en central och avgörande funktion vid distansarbete i hemmiljön. Digitaliseringen har skapat en flexibilitet, där arbetet inte är beroende av viss tid och rum, utan kan utföras nästan när som helst, och nästan var som helst, i denna uppsats fall i hemmiljön.¹²²

Arbetsmiljöverket påpekar att det inte finns reglering direkt kring gränslöst arbete som en arbetsmiljörisk, och därmed inte heller vid distansarbete, men att det istället finns att hitta i regler och föreskrifter kring arbetstid, belastningsergonomi, systematiskt arbetsmiljöarbete och organisatorisk och social arbetsmiljö, bland annat.¹²³ Det gränslösa arbetet kan onekligen vara en risk för den psykosociala arbetsmiljön vid distansarbete i hemmiljön. Gränserna mellan fritid och arbete kan bli mer diffusa, när de fysiska gränserna suddas ut, genom att arbetstagaren arbetar i sitt eget hem. Att stundtals arbeta i sitt hem var inte en ovanlig företeelse innan coronapandemin, men i och med att arbetet sker på heltid i hemmet kan det antas att det gränslösa arbetet blir ett större problem, och att arbetstagare kan drabbas psykiskt om de upplever det svårt att få fritid.

2.7 Arbetsanpassning

Följande avsnitt kommer ta upp *arbetsanpassning* för enskilda arbetstagare. Syftet är att utreda detta i förhållande till distansarbete i hemmiljön. En arbetstagare skulle kunna behöva arbetsanpassning under coronapandemin, kanske efter sjukfrånvaro med anledning av covid-19, om arbetstagaren exempelvis har drabbats av långtidscovid¹²⁴, eller om arbetstagaren ingår i en riskgrupp för att drabbas av covid-19 och därmed inte kan vistas bland andra personer. En tredje

¹²¹ Aronsson, Gunnar., Gränslöst arbete - introduktion, Rapport 2018:1 Gränslöst arbete, Arbetsmiljöverket: 2018. s.11.

¹²² Aronsson, Gunnar., Gränslöst arbete - introduktion, Rapport 2018:1 Gränslöst arbete, Arbetsmiljöverket: 2018. s.11.

¹²³ Arbetsmiljöverket, Vägledning om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv, 2018.

¹²⁴ Långtidscovid är en form av covid-19, där patienter inte återhämtar sig, utan drabbas av långdragna symptom under veckor eller månader. Symptomen kan vara trötthet, sömnsvårigheter, andningssvårigheter och huvudvärk med mera. Långtidscovid är i nuläget relativt outforskat. Sudre, C.H., Murray, B., Varsavsky, T. *et al.* Attributes and predictors of long COVID. *Nat Med* 27, (2021) 626–631.

anledning skulle kunna vara att arbetstagarens psykiska hälsa drabbas av att endast vistas i hemmiljön och därmed behöver arbeta på ordinarie arbetsplats, trots rekommendationer.

I en i dagsläget ny föreskrift, AFS 2020:5, som börjar gälla 1 juni 2021 reglerar Arbetsmiljöverket om arbetsanpassning för enskilda arbetstagare.¹²⁵ I föreskriften definieras arbetsanpassning som “Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön som syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet. Den används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig”.¹²⁶

Det finns således flera dimensioner av arbetsanpassningen. Den kan dels vara en förebyggande åtgärd, men också något som blir en insats vid rehabilitering. Det handlar således om ytterligare åtgärder, när övriga föreskrifter och lagar inte räcker till för att se till en enskild arbetstagares särskilda förutsättningar.¹²⁷ Arbetsmiljöverket sätter inga gränser för var arbetsanpassningen skall ske, och det kan därmed tolkas att denna föreskrift kan appliceras på distansarbetet i hemmiljön.

I förslaget till föreskrifter om arbetsanpassning, remiss 2014/105206 ger Arbetsmiljöverket ett antal exempel på vad arbetsanpassning kan innebära. Lagstiftningen om arbetsanpassning nämner dock ingenting om anpassning vid distansarbete i hemmiljön. Om en arbetstagare lider av psykiska besvär, såsom exempelvis sömnsvårigheter, ångest eller depression, kan en arbetsanpassning vara att minska arbetstiden eller att låta arbetstiden vara densamma men minska antalet arbetsuppgifter.¹²⁸ Det handlar därmed om att bedöma vad den enskilde arbetstagaren behöver för att kunna fortsätta eller återgå till arbetet. Arbetsgivaren förväntas inte veta precis hur en arbetsanpassning skall ske, utan skall i samråd med arbetstagaren och om det behövs, företagshälsovård eller liknande, komma till en lösning.¹²⁹

¹²⁵ AFS 2020:5.

¹²⁶ AFS 2020:5 3§.

¹²⁷ Arbetsmiljöverket, Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning, Remiss 2014/105206 s. 1.

¹²⁸ Arbetsmiljöverket, Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning, Remiss 2014/105206 s. 15.

¹²⁹ Arbetsmiljöverket, Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning, Remiss 2014/105206 s. 15.

Att till exempel anpassa arbetstider eller arbetsuppgifter för arbetstagare som arbetar på distans i hemmiljön bör inte vara svårare praktiskt än att göra det på ordinarie arbetsställe. I förhållande till samarbetssvårigheter, kränkande särbehandling och mobbning kan det antas i vissa fall underlätta att offer för mobbning inte behöver träffa sina förövare dagligen, och att en arbetsanpassning inte längre är nödvändig om arbetstagare arbetar hemifrån och endast har kontakt virtuellt.

I förhållande till distansarbete i hemmiljön kan det spekuleras i huruvida distansarbete i hemmiljön eventuellt skulle kunna vara en arbetsanpassning för vissa arbetstagare. Det kanske underlättar för arbetstagare som skall återgå till arbete, att göra det i hemmiljön till att börja med, om arbetstagaren exempelvis lider av hjärntrötthet efter en olycka och därmed påverkas av många intryck.

3. Sammanfattande analys

Detta avsnitt kommer att presentera en sammanfattande analys av de aspekter som behandlas i avsnitten ovan. Det framgår att det är möjligt att applicera de regler och föreskrifter som finns på den speciella situation som råder, där arbetstagare arbetar tillfälligt från sitt eget hem. De föreskrifter som behandlar social och organisatorisk arbetsmiljö, och systematiskt arbetsmiljöarbete, kan arbetsgivaren utan större svårigheter även tillämpa på distansarbete i hemmiljön, trots att de inte ordagrant nämner detta. Föreskrifterna är så pass flexibla och öppna att de inte utesluter att de även skall tillämpas under speciella förhållanden. AFS 2001:1 tar dessutom upp förändrade förhållanden som något som skall beaktas från arbetsgivarens sida. Det som blir skillnad från arbete på den ordinarie arbetsplatsen är att riskerna kan se något annorlunda ut. Utifrån den ovanstående analysen och frågeställningarna har ett antal områden identifierats; risker, ansvar, åtgärder, skillnad i psykosocial och fysisk arbetsmiljö.

3.1 Risker

För att återkomma till Prevents riskbedömningsmall i vilken de tar upp fysisk arbetsmiljö, information och kommunikation, arbetsbelastning, social arbetsmiljö och gränslösa arbeten. Dessa olika risker analyseras i kapitel två, men i det nämnda kapitlet finns även andra

arbetsmiljörisker som jag anser är viktiga att ta upp i förhållande till distansarbete i hemmiljön. Det kan anses att vissa områden faktiskt saknas i denna mall. Med denna som utgångspunkt, som exempelvis Helsingborgs Stad använder, undersöker arbetsgivaren inte exempelvis arbetstid, vilken enligt arbetsmiljöverket och arbetstidslagen är viktiga riskområden för arbetsmiljön. Den behandlar inte heller mer psykiskt påfrestande arbeten, vilka kan antas existera i en kommun som Helsingborgs Stad, inom exempelvis omsorg och bistånd. Viktigt att nämna är att Prevent inte påstår att den skall omfatta psykiskt påfrestande arbeten. Riskbedömningsmallen behandlar social arbetsmiljö, men egentligen inte kränkande särbehandling och mobbning. Det kanske inte är något som de har registrerat som ett omfattande problem, men eftersom det är ett stigmatiserat ämne att diskutera är det inte säkert att arbetstagaren själv kommer föra det på tal, om denne upplever det som ett problem.¹³⁰

Riskerna för belastningsskador och belastningsbesvär på grund av arbetsställning och bildskärmsbruk bör onekligen vara detsamma, oavsett om skadorna sker på den arbetsplats arbetsgivaren har ansvar över, eller om det sker i arbetstagarens eget hem. Ändamålet med arbetsmiljölagen är att skapa en god arbetsmiljö för att förebygga ohälsa och olycksfall och detta bör även sträcka sig till arbetstagarens hem, speciellt när arbetet utförs där på arbetsgivarens order.

Risker för att arbetstagaren skall drabbas av psykisk ohälsa på grund av ett psykiskt påfrestande arbete kan eventuellt öka, då det kollegiala stödet som kan finnas på den ordinarie, fysiska, arbetsplatsen försvinner. Men det är trots allt så att arbetsgivaren behöver tillhandahålla resurser för att åtgärda detta, och minska riskerna så långt det är möjligt. Det kan, som nämnts tidigare, även uppstå problematik kring arbetsgivarens möjligheter att undersöka arbetstagarens arbetsbelastning och arbetstider. Men arbetsmiljölagens huvudsakliga linje, där arbetsgivaren är ansvarig sträcker sig ändå hit, vilket även de praktiska exemplen visar. De olika organisationerna har tolkat lag och föreskrifter som att arbetsgivaren är den som behöver se till att arbetstagaren känner till risker, den som behöver undersöka arbetstagarens arbetsmiljö, samt besluta om hur detta skall åtgärdas.

¹³⁰ Hallberg, Lillemor R-M & Hallberg, Ulrika, *Mobbning och Trakasserier i Arbetslivet: En Kunskapsöversikt*, Studentlitteratur, Lund, 2016.

3.2 Ansvar

Trots att det kan verka som om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är enormt, finns det ändå gränser. Som ovan nämnt skall det göras en nyanserad bedömning av de åtgärder som arbetsgivaren behöver genomföra, och bedöma insatsen mot den effekt den kommer ha på ett visst arbetsmiljöproblem. Här finns en central del i problemet för arbetsmiljön vid distansarbete. Det är onekligen så att när arbetstagaren arbetar från sitt eget hem blir det svårare för arbetsgivaren att undersöka denna, och det kan finnas praktiska problem med att åtgärda brister. Det är inte nödvändigtvis så att arbetsgivaren kan förvänta sig samma resultat vid en arbetsmiljöfrämjande åtgärd i arbetstagarens hem och på det kontor arbetsgivaren kontrollerar.

Eftersom det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ske löpande, behöver det rimligen fortgå även vid tillfälligt hemarbete på distans. Att informera arbetstagare om hur arbetsmiljön bör vara är inte särskilt svårt. Detta gör alla tre organisationer genom sitt intranät, men även genom utbildningar och möten med arbetstagare.

Undersökningen av arbetsmiljön kommer att se annorlunda ut när arbetstagaren arbetar på distans i sitt eget hem istället för på en arbetsplats där medarbetare och chef interagerar i samma lokaler. I alla tre organisationer sker det via internetbaserade kommunikationsplattformar såsom teams och skype. Att tillsammans med arbetstagare utreda hur arbetsmiljön ser ut genom ett digitalt möte där arbetsgivaren och arbetstagaren går igenom en checklista utifrån AFS 2012:2 och den arbetsmiljöpolicy organisationen har bör inte heller vara omöjligt, eller en oproportionerlig uppgift.

Svårare blir det för arbetsgivaren själv att inspektera arbetsplatsen som arbetstagaren har valt ut i hemmet. Dels är det svårt logistiskt att fysiskt besöka arbetstagare, det är även problematiskt från en smittskyddssynpunkt, men det kan även vara en integritetskränkning för arbetstagaren, att begära tillträde till dennes hem. För att säkerställa att arbetsplatsen uppnår god arbetsmiljö i hemmiljön, har Lunds Universitet, Intraservice Göteborgs Stad och Helsingborgs stad förlitat sig främst på att föra dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta både för den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Det är därmed av vikt att arbetstagaren deltar vid undersökningen, vilket är en del av dennes ansvar.

Det är således inte endast arbetsgivarens ansvar. Arbetstagarens deltagande och att denne talar sanning vid undersökningen är också viktigt för att arbetsgivaren skall kunna genomföra sin del av arbetet. Skulle arbetstagaren ej tala sanning om dennes arbetsmiljö i hemmet, vid undersökningen, skulle det eventuellt kunna tolkas som att denne vägrar delta i arbetsmiljöarbetet, vilket kan vara grund för uppsägning.

3.3 Åtgärder

För den fysiska arbetsmiljön finns det en del hjälpmedel som kan och bör användas på arbetsplatsen för att åtgärda brister. Det handlar om skärmar, stolar, skrivbord och ljud och ljus, för att nämna några. Vissa av dessa hjälpmedel kan med enklare åtgärder lånas till arbetstagarens hem under en period, för att åtgärda arbetsmiljöproblem som kan uppstå där. Både Helsingborgs stad och Intracare Göteborgs Stad har gjort det tydligt för sina medarbetare och chefer vilken utrustning som får lånas hem och vilka som inte får det. I Helsingborgs stad har organisationen publicerat riktlinjer där det framgår att skärmar och mindre utrustning får lov att lånas hem, medan skrivbord inte får lånas hem. I detta fall dras gränsen vid vad som är praktiskt möjligt att flytta från lokalerna till hemmiljön.

Kraven på arbetsanpassning som en åtgärd under arbetsgivarens ansvar kan också antas kvarstå även vid distansarbete i hemmiljön. Arbetstagare som behöver arbetsanpassning på arbetsplatsen kan behöva samma arbetsanpassning i hemmiljön. De kan också behöva annan anpassning. Dels på grund av deras tillfälliga funktionsnedsättningar, men även på grund av problematik som uppstår i hemmet. Ett exempel kan vara en arbetstagare som drabbats av utmattningssyndrom som har svårt att arbeta i en miljö med stressfaktorer såsom att övriga familjemedlemmar också befinner sig i hemmet.

3.4 Fysisk kontra psykosocial arbetsmiljö

En reflektion som framkommer är att å ena sidan kan problem med den fysiska arbetsmiljön i hemmiljön vara enklare att upptäcka än problem med den sociala och organisatoriska, men å andra sidan kan det på distans vara enklare att åtgärda riskerna med den sociala och organisatoriska, än den fysiska. Det vill säga, när arbetsgivaren och arbetstagaren går igenom

den fysiska arbetsmiljön finns det ofta tydliga riktlinjer för vad som är mest optimalt, utifrån exempelvis medicinsk forskning, såsom den om diagnosen musarm, som refereras till i ett tidigare avsnitt. Det finns inte så många gråzoner, utan det finns mer eller mindre hälsosamma sätt att arbeta, såsom höjd på skrivbord, belysning och ljudnivåer. Men att åtgärda eventuella brister på distans kan vara desto svårare, då det kan krävas ekonomiska medel för att köpa ny utrustning, eller transportera den som finns. Det finns risker att utrustning skadas på vägen och förlorar värde.

Men på den andra sidan finns den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, som kan vara svår att få grepp om som arbetsgivare. Det finns bred variation på både besvär och risker, och under distansarbete, när arbetsgivare inte träffar arbetstagare fysiskt är det inte nödvändigtvis helt tydligt hur arbetstagare hanterar omställningen, vad de arbetar med och hur mycket. Men att skapa ett gott socialt arbetsklimat även på distans behöver inte kosta något. Som ovan nämnt, kan det handla om digital fika med arbetsgruppen, att hålla möten med arbetstagare för reflektion och finnas tillgänglig som ledare för arbetsgruppen. I båda fall behöver arbetsgivaren förlita sig på arbetstagarens utsagor i relativt stor utsträckning, men den fysiska arbetsmiljön kan undersökas med videochatt och kamera, på ett annat sätt än den sociala och organisatoriska kan.

3.5 Arbetsmiljöfördelar vid distansarbete i hemmiljön

En aspekt av distansarbete i hemmiljön som mina frågeställningar inte direkt behandlar är de arbetsmiljöfördelar som det eventuellt skulle kunna innebära. Vissa arbetstagare gynnas arbetsmiljömässigt av att arbeta i sitt eget hem, kanske så de får möjlighet att fatta beslut kring sin egen arbetsmiljö, såsom temperatur, ljud och belysning. Som nämns i avsnittet om arbetsanpassning och kränkande särbehandling och mobbning, kanske vissa arbetstagare inte behöver träffa sina förövare fysiskt, om de har blivit utsatta för mobbning eller kränkande särbehandling, och upplever en säkrare tillvaro under arbetsdagen.

I den situation vi befinner oss i nu, måste arbetsgivaren väga risken för smittspridning som en arbetsmiljörisk mot de arbetsmiljörisker som kan uppstå i hemmiljön. I vissa fall kanske det innebär att det är farligare att utsättas för smitta, än att under en kortare period arbeta i en arbetsmiljö som inte är helt tillfredsställande.

4. Slutsats

Det framgår att det övergripande arbetsmiljöansvaret för arbetsgivaren är långtgående. Alla tre organisationer som tas upp i denna uppsats verkar ha förstått att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön, även när arbetstagare arbetar hemma. Dagens lagar och regler är i relativt stor utsträckning tillämpliga på arbetsmiljön i hemmiljön. Arbetsmiljölagens syfte och ändamål kan anses även sträcka sig till arbetsmiljön i hemmet, med en extensiv tolkning utifrån ett teleologiskt perspektiv. Som preciseras i tidigare avsnitt av denna uppsats ligger huvudansvaret på arbetsgivaren, medan arbetstagaren behöver rätta sig efter de instruktioner som arbetsgivaren ger.

På den första frågeställningen “Hur förhåller sig arbetsmiljölagstiftningen till distansarbete i hemmiljö?” framkommer svaret genom analysen ovan, att gällande rätt inte direkt tar upp distansarbete men inte utesluter att den appliceras på den rådande situationen. Ramlagsaspekten för arbetsmiljölagen samt en teleologisk tolkning av lagen, där dess ändamål, att förebygga ohälsa och olycksfall gör att den kan anpassas och användas även vid distansarbete i hemmiljön.

Vad gäller den andra frågeställningen “Vad är arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön vid distansarbete i hemmiljön?” kan den ovanstående analysen sammanfattas med att kravet på systematiskt arbetsmiljöarbete kvarstår, men arbetet kommer ändras och justeras utifrån situationen. Att undersöka, åtgärda och utvärdera åtgärder behöver ske även när arbetstagaren och arbetsgivaren inte träffas, men i ändrade former, med hjälp av teknik, såsom videochattsplattformer. Även arbetstagarens ansvar finns kvar, denne behöver rätta sig efter vad arbetsgivaren beslutar om, och medverka vid undersökning av arbetsplatsen. Det framkommer även att det kan finnas skillnader i hur arbetet med den fysiska arbetsmiljön kontra den psykosociala arbetsmiljön ändrar sig.

Som avslutande kommentar på detta avsnitt kan nämnas att det kan verka som att arbetsmiljöregleringen endast finns till för arbetstagarens fördel, och att det således blir en belastning för arbetsgivaren. Så är dock inte fallet. Det är även till arbetsgivarens fördel att arbetstagare är friska, slipper belastningsskador och mår bra psykiskt, för att de ska kunna arbeta så bra som möjligt.

5. Diskussion

Jag förhåller mig kritiskt till det material som de tre organisationerna publicerar. Materialet handlar om uppmaningar, utbildningar och policys, men säger inte något om huruvida detta faktiskt genomförs praktiskt. Det illustrerar hur Arbetsmiljöverkets föreskrifter och arbetsmiljölagens regler tolkas av organisationerna, men inte huruvida arbetsgivaren exempelvis följer upp arbetstagares psykosociala arbetsmiljö, eller säkerställer att belysningen i hemmiljön är tillfredsställande. Värt att nämna är dock att arbetsmiljöverket inte har tillhandahållits några tillbud gällande detta inom någon av de tre organisationerna, vilket visar på att det med viss sannolikhet inte finns stora problem med arbetsmiljön och att insatserna fungerar.

Vad som kommer att ske efter pandemins slut är omöjligt att sia om. Läget kring vaccinationer är fortfarande osäkert, och det kanske kommer krävas återkommande vaccinationer längre fram för att ha fortsatt immunitet. Det finns personer som ingår i riskgrupper som kanske inte kommer kunna återvända till sin ordinarie arbetsplats på länge, och arbetsgivare kommer behöva arbeta med arbetsanpassning för dem. Även återgången till arbetsplatsen, när den väl sker, kommer bli en omställning för många, såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Huruvida permanent distansarbete i hemmiljön är en risk för människors hälsa har forskare inte heller kunnat undersöka än, men distansarbete i hemmiljön verkar vara här för att stanna. I dagsläget finns inte tydlig lagstiftning om arbetsmiljö som sträcker sig ända till hemmiljön, men det kanske kommer att komma längre fram. Regeringen har gett myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att kartlägga hur distansarbete i hemmiljön påverkar arbetstagare, samt åtgärder som behöver vidtas, så det är onekligen något som är aktuellt.

Den ekonomiska aspekten av den fysiska arbetsmiljön, där utrustning idag är en stor kostnad för arbetsgivare kanske kan komma att bli en politisk fråga, till och med. Något som hade kunnat vara ett incitament positivt för både arbetsgivare och arbetstagare hade kunnat vara skatteavdrag på kontorsutrustning till arbetstagarens hem för arbetsgivare. Ytterligare en problematik i förhållande till utrustning till hemmet, är det faktum att det blir skillnad på arbetstagare som kan och inte kan arbeta från sitt eget hem. De arbetstagare som arbetar i hemmet får kontorsutrustning som de under en tid som de eventuellt kan använda även för sitt eget bruk,

medan andra inte får det. Det är i detta fall inte direkt en rättslig fråga, utan förhåller sig snarare till arbetstagares eventuella subjektiva upplevelse av orättvisa.

Det finns därmed flera frågor som uppstår i samband med distansarbete i hemmiljön. I dag är det många arbetstagare som har privilegiet att äga ett fritidshus, som har använts för semester och annan ledig tid. Arbetstagare kanske är mer benägna att även arbeta på distans från deras fritidshus, utöver arbetet som sker på bostadsadressen. Kan det då vara skäligt för arbetsgivaren att behöva göra ytterligare riskbedömningar och åtgärder, även för denna arbetsplats? Om det framgår att arbetsmiljön i fritidsbostaden är undermålig, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren att endast arbeta på sin hemadress, när arbetsgivaren själv inte har kontroll över arbetsplatsen i bostaden? Detta är intressanta områden som blir mer och mer aktuella, desto längre arbetstagare arbetar på distans, och desto mer vana de blir att själva bestämma över sin egen arbetsplats.

Källförteckning

Offentligt tryck

Svensk författningssamling

Arbetstidslag (1982:673)

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2012:2 Belastningsergonomi

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2020:5 Arbetsanpassning

Statens offentliga utredningar

SOU 1979:89, s.80

SOU 1998:115, s.36

Övrigt offentligt tryck

Arbetsmiljöverket, Förslag till föreskrifter om arbetsanpassning, Remiss 2014/105206

Dir. 1997:83

Prop. 1976/77:149 s.220

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Myndighetsmaterial

Aronsson, Gunnar., Gränslöst arbete - introduktion, Rapport 2018:1 Gränslöst arbete, Arbetsmiljöverket: 2018.

Arbetsmiljöverket, AFS förteckning 2020.

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3.

Litteratur

Ambler, Tim & Barrow, Simon. The employer brand, *Journal of brand management*, Vol. 4, Nr. 3, 1996: 186

Aronsson, Gunnar., *Gränslöst arbete - introduktion, Rapport 2018:1 Gränslöst arbete*, Arbetsmiljöverket: 2018.

Bolter, Linnea. "Så filas nya arbetslivet fram: 'Vi lever i ett stort experiment' ". *Dagens Industri (DI)*, 14/5 2021
(<https://www.di.se/nyheter/sa-filas-nya-arbetslivet-fram-vi-lever-i-ett-stort-experiment/?variantType=LARGE&loggedin=true>, hämtad 17/5 2021)

Davidsson, Pamela & Thoresson, Anders., *Svenskarna och internet 2017*, första upplagan, Svenska Internetstiftelsen, 2017

Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen med kommentar*, femtonde upplagan, Lund: Studentlitteratur AB, 2019.

Eriksson, Hanna & Falkirk, John. "Anders Tegnell: 'Jobba hemifrån om det går' ", *Svenska Dagbladet (SvD)* 16/3 2020,
(<https://www.svd.se/folkhalsomyndigheten-haller-presstraff-om-covid-19> , hämtad 22/3 2021)

Friedman, Kenneth M. & Oberman, Richard M., "Transportation and Telecommunications: The energy implications", *Annual Review of Energy* Vol 4, 1979.

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*, tredje upplagan, Studentlitteratur. Lund, 2016.

Gunnarsson, Erik., Johansson, Mirja. & Stoetzer, Ulrich. *Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*, Arbetsmiljöverket: 2018.

Hallberg, Lillemor R-M & Hallberg, Ulrika, *Mobbning och Trakasserier i Arbetslivet: En Kunskapsöversikt*, Studentlitteratur: Lund, 2016.

Hjertstedt, Mattias., “Beskrivning av rättsdogmatisk metod” i Festskrift till Örjan Edström, red. Ulander Wänman, Carin., Mannelqvist, Ruth. & Ingmanson, Staffan. Juridiska Institutionen vid Umeå Universitet, 2019

Jardeborg Nils. *Rättsdogmatik som vetenskap*, Svensk Juristtidning, 2004.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*, tolfte upplagan, Uppsala: Iusté aktiebolag. 2020

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk Metodlära*, andra upplagan, Lund: Studentlitteratur. 2018.

Niemi Birgersdotter, Lena. & Strandberg, Ulf. *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*, Arbetsmiljöverket. 2018

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, tredje upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2015.

Sudre, C.H., Murray, B., Varsavsky, T. et al. Attributes and predictors of long COVID. *Nature Medicine* 27, (2021) 626–631

Tengblad, Stefan. et al. “Hemarbete: flexibelt arbete är det nya normala” Netigate, 2020

Elektroniska källor

1177 Vårdguiden, Musarm, 25/5 2020

<https://www.1177.se/Skane/sjukdomar--besvar/skelett-leder-och-muskler/armar-och-hander/musarm/> (Hämtad 9/4 2021)

AJ Produkter, Skrivbord FLEXUS, höj och sänkbart, 1200x800 mm, vit laminat,

<https://www.ajprodukter.se/kontorsmobler/skrivbord-hoj-och-sankbara/hoj-och-sankbart-skrivbord/55502-19445874.wf?productId=19445859> (Hämtad 17/5 2021)

Arbetsmiljöverket, Historik - Arbetsmiljö nu och då, 11/11 2020,
<https://www.av.se/om-oss/125-ars-jubileum/> , (Hämtad 22/3 2021)

Arbetsmiljöverket, Kränkande Särbehandling och Mobbning, 19/03 2019,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/> (Hämtad 27/1 2021)

Arbetsmiljöverket, Risker och åtgärder vid ohälsosam arbetsbelastning, 23/11 2020,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/arbetsmiljon-och-hjarnans-kognitiva-funktioner/risker-och-atgarder-vid-ohalsosam-kognitiv-arbetsbelastning/> (Hämtad 25/2 2020)

Folkhälsomyndigheten, Arbete Hemma, 14/12 2020,
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/arbete-hemma/> (Hämtad 30/3 2021)

Folkhälsomyndigheten, Gymnasieskolan fortsätter med distansundervisning, 7/1 2021
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2021/januari/gymnasieskolan-fortsatter-med-distansundervisning/> (Hämtad 5/5 2021)

Folkhälsomyndigheten, Om det nya coronaviruset och sjukdomen covid-19, 13/3 2020,
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/e4151e43c4c440adb21f2570ea2828c4/allman-om-covid-19.pdf> (Hämtad 5/5 2021)

Folkhälsomyndigheten, Vad är psykisk hälsa? 3/11 2021
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/> (Hämtad 29/3 2021)

Göteborgs Stad, Intraservice, u.å
<https://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/kommunens-organisation/forvaltningar/forvaltningar/intraservice?uri=gbglnk%3A2016320201532213> (Hämtad 31/3 2021)

Helsingborgs Stad, Stöd för chef: att leda på distans 12/3 2021
<https://intranat.helsingborg.se/hr/stod-for-dig-som-ar-chef/att-leda-pa-distans/> (Hämtad 13/4 2021)

Helsingborgs Stad, Att jobba hemifrån med anledning av coronaviruset, 21/12 2020
<https://intranat.helsingborg.se/hr/arbetstid-ledighet-och-franvaro/jobba-hemifran-med-anledning-av-radande-coronavirusutbrott/#close> (Hämtad 8/4 2021)

Helsingborgs Stad, Jobba hemifrån och på distans, 2/3 2021

<https://intranat.helsingborg.se/it-och-digitalisering/produkter-och-tjanster/jobba-hemifran/>
(Hämtad 8/4 2021)

Helsingborgs Stad, Så arbetar du bättre hemifrån (digital utbildning), 29/3 2021

<https://intranat.helsingborg.se/hr/kompetens-och-karriarutveckling/sa-arbetar-du-battre-hemifran-digital-utbildning/> (Hämtad 9/4 2021)

Legoarbete, Vad innebär legoarbete hemifrån?, 2016

<http://www.legoarbete.com/vad-innebar-legoarbete-hemifran>, (Hämtad 25/3 2021)

Lundström, Anna & Westerdah, Alexander, Introducing Working From Anywhere, 12/2 2021

<https://hrblog.spotify.com/2021/02/12/introducing-working-from-anywhere/#respond> (Hämtad 29/3 2021)

Lunds Universitet HR Webben, Arbeta hemifrån, 22/3 2021,

<https://www.hr-webben.lu.se/faq-chefer-med-anledning-av-corona/arbete-hemifran> (Hämtad 1/4 2021)

Lunds Universitet HR Webben , Personal och ekonomi, 22/3 2021

<https://www.lu.se/om-universitetet/universitetet-i-korthet/personal-och-ekonomi> (Hämtad 30/4 2021)

Lunds Universitet HR Webben, Systematiskt Arbetsmiljöarbete vid arbete hemifrån, 8/2 2021,

<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/systematiskt-arbetsmiljoarbete-vid-arbete-hemifran> (Hämtad 3/4 2021)

Lunds Universitet HR Webben, Förebygga Kränkande Särbehandling, 12/01

2021 <https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/krankande-sarbehandling-och-diskriminering/krankande-sarbehandling/hantera-krankande-sarbehandling/forebygga-krankande-sarbehandling>,
(Hämtad 12/4 2021)

Lunds Universitet Medarbetarwebben, Arbeta hemifrån - verktyg och tips, 15/4 2021

<https://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/coronaviruset/covid-19-informati-on-medarbetaredoktorander/arbete-hemifran-verktyg-och-tips> (Hämtad 4/5 2021)

Nationalencyklopedin, Förlagssystem,

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/förlagssystem> (Hämtad 17/5 2021)

Prevent, Distansarbete, 2020

https://www.prevent.se/globalassets/documents/prevent.se/amnesomraden/arbetsorganisation/distansarbete/distansarbete_ifyllningsbar.pdf (Hämtad 8/4 2021)

Previa, Kraftig ökning av fysisk och psykisk ohälsa efter långvarigt hemarbete, u.å,

<https://www.previa.se/press/nyheter/kraftig-okning-av-fysisk-och-psykisk-ohalsa-efter-langvarigt-hemarbete/> (Hämtad 23/2021)

Statistiska Centralbyrån, Boende i Sverige, 24/3 2021,

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/boende-i-sverige/> (Hämtad 30/3 2021)

Statistiska Centralbyrån, Vanligast med 2 rum och kök på 57 kvadratmeter, 12/12 2016

<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Vanligast-med-2-rum-och-kok-pa-57-kvadratmeter/> (Hämtad 30/3 2021)

Svenskt Näringsliv, Ökad psykisk ohälsa vid hemarbete, 28/10 2020

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmiljo/okad-psykisk-ohalsa-vid-hemarbete_1153167.html (Hämtad 15/4 2021)

Övriga källor

Intraservice Göteborgs Stad, Anvisning för arbete på annan plats, Dnr 0311/20

Intraservice Göteborgs Stad, Så jobbar vi digitalt på Intraservice, u.å, hämtad 30/3 2021

Intraservice Göteborgs Stad “Verksamhetsbaserat arbetssätt APT Maj 2021” 1/5 2021 PPT - presentation, (Hämtad 9/5 2021)

Lunds Universitet, Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal, Dnr P 2018/3874, 02/05 2019