



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

”De små nyanserna...”

- En undersökning av arbetsgivaransvaret för organisatorisk och social arbetsmiljö då arbetstagaren arbetar hemifrån

Stina Künstlicher

Institutionen för handelsrätt

HARP23 Masteruppsats i arbetsrätt, 30 hp

Termin 4, VT2021

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Examinator: Annamaria Westregård

Sammanfattning

I denna uppsats undersöks vilka förutsättningar det finns att, inom ramen för nuvarande arbetsmiljölagstiftning, på ett tillfredsställande sätt leva upp till arbetsgivarens organisatoriska och sociala arbetsmiljöansvar då arbetstagaren på arbetsgivarens inrådan helt eller till stor del arbetar hemifrån. Uppsatsen fokuserar på förhållanden applicerbara på konventionella anställningar för tjänstemän, en yrkeskategori som i stor utsträckning kunnat ställa om till att arbeta hemifrån under pandemin. Det konstateras i den rättsliga analysen att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar som utgångspunkt är applicerbart vid arbete hemifrån. Ansvarsfördelningen har dock problematiserats på senare tid, då allt mer ansvar för bland annat riskbedömning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har tillfallit arbetstagaren. Organisatoriska och sociala riskfaktorer kan bli mer påtagliga vid arbete hemifrån. Isolering och organisationskultur är två områden som det kan finnas särskild anledning att beakta i relation till arbetsledning och arbetsmiljöansvar. För att illustrera hur lagstiftningen kan tolkas och användas av praktiker presenteras en intervjustudie bestående av åtta intervjuer med chefer som delegerats arbetsmiljöansvar. I intervjuerna framkom att omställningen har upplevts ha både positiv och negativ inverkan på organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer, vilket haft påverkan på arbetsgivarens arbetsmiljöansvar på flera sätt. De små nyanserna hos arbetstagaren upplevdes svårare att urskilja då den sociala interaktionen primärt skedde genom en skärm. En slutsats som dras är att arbetsgivarens lagstadgade arbetsmiljöansvar kan behöva förtydligas ytterligare i relation till organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor för att chefer med delegerat arbetsmiljöansvar ska kunna navigera genom subjektiva upplevelser och objektiva riskfaktorer. Området denna uppsats behandlar är komplext och kan tjäna på att undersökas med en tvärvetenskaplig ansats. Frågeställningen kan besvaras olika beroende på ifall lagens syfte anses uppnått genom dess implementering eller om syftet först är uppfyllt då den organisatoriska och sociala arbetsmiljön också ur arbetstagarens perspektiv upplevs som god.

Nyckelord: Organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsmiljöansvar, arbetsmiljölagen, arbete hemifrån, gränslöst arbete.

Abstract

This thesis examines the conditions that exist, within the framework of current work environment legislation, to satisfactorily live up to the employer's organisational and social work environment responsibilities when the employee, on the employer's advice, works entirely or largely from home. The thesis focus on conditions applicable to conventional employment for white-collar workers, a professional category that has largely been able to switch to working from home during the pandemic. It is stated in the legal analysis that the employer's work environment responsibility is applicable to work from home. However, the division of responsibilities has become problematic as more and more responsibility for, among other things, risk assessment of the organisational and social work environment has fallen to the employee. Organisational and social risk factors can increase when working from home. Isolation and organisational culture are two areas that there may be special reason to consider in relation to work management and work environment responsibility. To illustrate how the legislation can be interpreted and used by practitioners, an interview study is presented consisting of eight interviews with managers who have been delegated work environment responsibility. In the interviews, it emerged that the change has been experienced as having both a positive and negative impact on organisational and social work environment factors, which has had an impact on the employer's work environment responsibility in several ways. The small nuances of the employee were found more difficult to distinguish as the social interaction took place primarily through a screen. One conclusion is that the employer's statutory work environment responsibility may need to be further clarified in relation to organisational and social work environment issues for managers with delegated work environment responsibility. to be able to navigate through subjective experiences and objective risk factors. The area covered by this thesis is complex and can benefit from being investigated with an interdisciplinary approach. The question can be answered differently depending on whether the purpose of the law is considered to have been achieved through its implementation or if the purpose is only fulfilled when the organisational and social work environment is also perceived as satisfying from the employee's perspective.

Keywords: Organisational and social work environment, work environment responsibility, the Work Environment Act, work from home, borderless work.

Förord

Tack till min handledare Ann-Christine Hartzén, postdoktor vid institutionen för handelsrätt, Lunds universitet. Du har hjälpt mig enormt i denna skrivprocess genom stöd, återkoppling och uppmuntran. Anja, Anette och Petra, tack för att ni tagit er tid att hjälpa mig, det har varit otroligt värdefullt. Ett stort tack vill jag även rikta till alla informanter som låtit sig intervjuas. Utan er hade den här uppsatsen inte blivit skriven. Erica, Chris och Anton, tusen tack för kritisk läsning och korrektur.

Turid och Joel – tack för att ni finns, och tack för att ni stått ut med att leva och bo i min arbetsmiljö under den här märkliga våren.

Malmö, juni 2021

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING

ABSTRACT

FÖRORD

FÖRKORTNINGAR

1. INLEDNING.....	1
1.1 BAKGRUND.....	1
1.2 SYFTE OCH FORSKNINGSPRÅGOR	2
1.3 AVGRÄNSNING.....	3
1.4 METOD OCH MATERIAL.....	4
1.4.1 Olika perspektiv på rätten.....	4
1.4.2 Intervjustudie	6
1.4.2.1 Urval.....	6
1.4.2.2 Genomförande och bearbetning	7
1.4.2.3 Etiska överväganden.....	8
1.4.3 Trovärdighet	9
1.4.4 Material.....	11
1.5 DISPOSITION	12
2. ARBETSMILJÖ I RÄTTEN.....	13
2.1 ARBETSMILJÖLAGENS BAKGRUND OCH SYFTE	13
2.2 ARBETSMILJÖNS BESKAFFENHET M.M.	15
2.3 ARBETSMILJÖANSVARET	16
2.3.1 Arbetsmiljöansvarets fördelning.....	17
2.3.2 Ansvarsdelegering och samverkan	19
2.3.3 Något om ensamarbete	20
2.4 AFS 2015:4 OSA	22
2.4.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	22
2.4.2 Arbetsbelastning	23
2.4.3 Arbetstid.....	24
2.4.4 Kränkande särbehandling.....	24
2.5 TILLSYN OCH PÅFÖLJDER I AML	25
2.5.1 Tillsyn, föreläggande och förbud.....	25
2.5.2 Allmänt om påföljder	26
2.5.3 Bedömningar och påföljder i relation till OSA.....	27
3. ARBETA HEMMA ELLER BO PÅ JOBBET.....	29
3.1 DET GRÄNSLÖSA ARBETET	30
3.2 DIGITALISERAD ARBETSLEDNING.....	31
3.3 INTEGRITET.....	32
3.4 ORGANISATIONSKULTUR OCH DIGITALISERING.....	33
4. INTERVJUSTUDIE.....	34
4.1 ARBETSMILJÖANSVAR OCH SAM	35

4.1.2 EN NY ANSVARFÖRDELNING?	36
4.1.3 ORGANISATIONSKULTUR	38
4.1.4 <i>Upplevd isolering</i>	39
4.2 ARBETSMILJÖANSVAR OCH OSA	39
4.2.1 <i>Arbetsbelastning</i>	39
4.2.2 <i>Arbets tid</i>	40
4.2.3 <i>Kränkande särbehandling</i>	41
5. AVSLUTANDE ANALYS OCH SLUTSATSER.....	43
5.1 EN GLIDANDE SKALA	43
5.2 SYSTEMATISKT OSA-ARBETE I HEMMILJÖ	44
5.3 OSA-ANSVAR OCH ORGANISATIONSKULTUR	47
5.4 ENSAMHET	48
5.5 FRAMTIDA FORSKNINGSFRÅGOR	49
5.6 DE SMÅ NYANSERNA	49
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	51
BILAGA 1	55

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetsbrottslagen (1982:673)
AV	Arbetsmiljöverket
BrB	Brottsbalk (1962:700)
DiskrL	Diskrimineringslag (2008:567)
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
Flexitid	Flexibel arbetstid
GDPR	Dataskyddsförordningen
IKT	Informations- och kommunikationsteknik
Kap.	Kapitel
MYNAK	Myndigheten för arbetsmiljökunskap
OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö
Prop.	Proposition
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
SOU	Statens offentliga utredningar
Teams	Microsoft Teams

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Regeringen har tidigare haft en vision om att ingen ska dö på sitt arbete. Nu, år 2021, ändras detta till att ingen ska dö till följd av sitt arbete vilket gör att dödliga arbetsrelaterade sjukdomar och självmord också inkluderas i nollvisionen. Regeringen uttrycker i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska prioriteras.¹ År 2019 var 40 procent av de anmälda arbetssjukdomarna orsakade av organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer som till exempel hög arbetsbelastning, otillräckliga möjligheter att påverka sin arbetssituation och bristande relationer till chefer och kollegor.²

Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), och ska ” [...] vidta alla åtgärder som behövs” för att förebygga ohälsa och olycksfall. Det finns sedan 2016 en bindande föreskrift från Arbetsmiljöverket (AV) som reglerar organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. Där återfinns vad som ska räknas till en god organisatorisk- respektive social arbetsmiljö, och hur denna ska uppnås. Föreskrifterna delar in OSA i kategorierna arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. AV har även publicerat en vägledning till AFS 2015:4 för att ytterligare tydliggöra det ansvar arbetsgivaren har att arbeta systematiskt och förebyggande för att förhindra skador och olycksfall i arbetet.³ Trots detta orsakar OSA-faktorer ändå en stor andel av de arbetsrelaterade sjukdomarna i Sverige, enligt ovan.

År 2020 drabbades världen av en pandemi. Allt förändrades för många mer eller mindre över en natt. I skrivandets stund har ungefär ett år passerat sedan de första rekommendationerna om att alla som kan bör arbeta hemifrån,⁴ vilket har föranlett ändrade förutsättningar för arbetsmiljön på många arbetsplatser. Det är naturligtvis stora skillnader i vad pandemin har inneburit för den enskilde arbetstagarens

¹ Skr. 2020/21:92, s. 20.

² Arbetsmiljöverket, *Arbetssskador 2019*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:01, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2020, https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetssskador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01_arbetssskador-2019.pdf, hämtad 2021-05-08, s. 45.

³ Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016.

⁴ HSLF-FS 2020:12, s. 2.

Jag har formulerat följande frågeställning:

Vilka förutsättningar finns det inom ramen för nuvarande arbetsmiljölagstiftning att på ett tillfredsställande sätt leva upp till arbetsgivarens organisatoriska och sociala arbetsmiljöansvar då arbetstagaren på arbetsgivarens inrådan helt eller till stor del arbetar hemifrån?

För intervjustudien har jag formulerat följande kompletterande frågeställning:

- Hur uppfattar chefer med personalansvar sitt delegerade OSA-ansvar då deras anställda arbetar helt eller delvis hemifrån?

1.3 Avgränsning

Det finns flera lagar och föreskrifter som reglerar aspekter av arbetsmiljön. I denna uppsats undersöks dock primärt organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Fokus riktas mot relevanta delar av AML med tillhörande förordning och föreskrifter. Annan lagstiftning som i och för sig är relevant för arbetsmiljöområdet så som arbetstidslagen (1982:673) (ATL), semesterlagen (1977:480) och diskrimineringslagen (2008:567) (DiskrL) nämns, om alls, endast översiktligt. Regler som endast gäller fartygsarbete och särskilt riskfyllt arbete beaktas inte, om det inte har relevans för uppsatsens fokusområde. Jag redogör inte för arbetsgivarens ansvar gällande rehabilitering och arbetsskador.

Jag går inte närmare in på de delar av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar som ingår i samverkansreglerna i AML. Inte heller avhandlas skyddsombudens roll som länk mellan arbetsgivare och arbetstagare mer än mycket översiktligt. Det ges inte heller utrymme att redogöra för hur arbetsmiljöarbetet kan regleras genom kollektivavtal. Denna avgränsning är gjord för att jag endast ämnar undersöka de delar av arbetsgivaransvaret som direkt relaterar till relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare på det sätt som formuleras i uppsatsens syfte.

Det finns ingen enhetlig definition av vad distansarbete eller arbete på distans innebär.¹⁰ Jag diskuterar inte närmare vad som kan tänkas inbegripas i begreppen. Jag redogör inte för distansavtal som kan slutas mellan arbetsgivare och

¹⁰ SOU 2017:24, s. 179.

arbetstagare och gör inte skillnad på ifall arbetsförhållandena är på kort eller lång sikt. Avgränsningen är gjord på grund av att jag vill undersöka OSA-ansvaret vid arbete hemifrån på ett generellt plan snarare än att diskutera situationen som uppkommit på grund av Coronapandemin.

I denna uppsats fokuserar jag på de arbeten som utförs i hemmet under konventionella anställningsförhållanden med digitala hjälpmedel och som sker på arbetsgivarens inrådan. Jag diskuterar inte andra former av arbete som utförs utanför den fysiska arbetsplatsen. Jag redogör inte heller för sådana yrken som vanligen är kopplade till arbete utanför arbetsplatsen som faller under så kallade gig-arbeten, inte heller transportarbetare, in- eller uthyrd arbetskraft med mera. Det hade enligt min mening varit mycket intressant att undersöka arbetsgivarens OSA-ansvar även för dessa yrkesgrupper, men jag har gjort denna avgränsning för att arbetet inte ska bli allt för överskådligt.

Jag har inte tagit hänsyn till aspekter på OSA som skulle kunna påverkas av vilket kön arbetstagaren har, och inte heller andra faktorer som skulle kunna spela in som ålder och boendeförhållanden. I en större studie skulle dock dessa aspekter enligt min mening vara intressant att beakta. Jag har avgränsat mig till att undersöka arbetsgivarens arbetsmiljöansvar på ett inom avgränsningarna övergripande plan och går därför inte in på specifika faktorer som påverkar individuella arbetstagare.

Det pågår just nu flera utredningar och diskussioner som på olika sätt tangerar ämnet för denna uppsats. Jag har under arbetets gång tagit hänsyn till nya rapporter och den offentliga debatten i största möjliga mån. Jag har dock inte haft möjlighet att beakta material som publicerats efter den tredje maj år 2021.

1.4 Metod och material

1.4.1 Olika perspektiv på rätten

Vad som ingår i den organisatoriska och sociala arbetsmiljö är enligt min mening inte helt enkelt att definiera. Det har därför i detta arbete funnits anledning att använda flera olika metoder för att försöka återge en så nyanserad bild av ämnet som möjligt. Rättsdogmatisk metod har varit relevant att använda för att redogöra för gällande rätt och för att tydliggöra vilka formella ramar arbetsgivaren har att förhålla sig till. Jag använder utöver detta den rättssociologiska metoden eftersom jag är intresserad av hur normerna påverkar eller påverkas av de individer som ska upprätthålla dem på arbetsplatserna.

Utgångspunkten för den rättsdogmatiska metoden är att använda de traditionella rättskällorna, det vill säga lagen och dess förarbeten, rättspraxis och doktrin, för att finna svar på juridiska problem.¹¹ Håkan Hydén beskriver rättsdogmatiken som en metod där tillämpningen bestäms av rätten. I kontrast till detta står rättssociologin som inrymmer möjligheten att utomrättsliga faktorer kan avgöra tillämpningen av rätten, i vart fall på individnivå.¹² Den rättssociologiska metoden kan sägas anlägga ett horisontellt perspektiv på rätten. Detta innebär att rättsliga skeenden integreras med orsaker och konsekvenser åsamkade av företeelser i samhället i stort. Rättssociologi som metod tillåter därför användandet av samhällsvetenskaplig metod och teori som hjälpmedel för att förstå och analysera rätten, samt hur den kan tolkas och användas av olika aktörer i samhället.¹³

Rättsdogmatiken kompletteras enligt Hydén av det rättssociologiska synsättet. Han menar att det handlar om att genom att ställa olika frågor till rättsordningen få svar utifrån vilka kunskapsintressen de respektive infallsvinklarna innefattar.¹⁴ De är dock även konkurrerande som analysmetoder. Rättsdogmatiken förutsätter att utfallet styrs av korrekt tillämpning av rättskällorna, medan rättssociologin erbjuder andra förklaringsmodeller. Rättstillämpningen kan ur detta perspektiv påverkas av sådant som politik, religion eller ekonomiska faktorer. Förklaringen till varför rätten ser ut på ett visst sätt skiljer sig alltså mellan metoderna.¹⁵ Thomas Mathiesen diskuterar också detta, och menar att det inte alltid är självklart att regleringar får den verkan som det var tänkt då de ska användas av individer i samhället. Generellt sett beror detta på den ekonomiska, politiska och sociala kontext vari lagstiftningen verkar. Ifall kontexten i någon mening blockerar för lagregeln blir inte heller dess syften uppnådda.¹⁶ Ett motsatt synsätt kan vara att betrakta implementeringen av lagen i sig som att den uppfyller sitt syfte. Detta är att jämföra med att ljuset slås på då man vrider på en strömbrytare menar Mathiesen, och kan vara ett mer vedertaget

¹¹ Jan Kleineman, "Rättsdogmatisk metod", i *Juridisk metodlära*, redigerad av Maria Nääv och Mauro Zamboni, 2. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21.

¹² Håkan Hydén, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Lund: Studentlitteratur, 2002, s. 18.

¹³ Hydén, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, s. 15 f.

¹⁴ A.a., s. 16.

¹⁵ A.a., s. 71 f.

¹⁶ Thomas Mathiesen, *Rätten i samhället*, 5. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2005, s. 60.

synsätt bland jurister. Han kallar det för ”strömbrytarteorin om lagars verkningar.”¹⁷

I denna uppsats vill jag både redogöra för gällande rätt angående arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för OSA-frågor vid arbete hemifrån, och också undersöka hur lagstiftningen och föreskrifterna tolkas och efterlevs av chefer med arbetsmiljöansvar. Detta gör att jag anser att både rättsdogmatisk och rättssociologisk metod är relevanta för mig att använda.

1.4.2 Intervjustudie

En del av uppsatsen utgörs av en intervjustudie. Forskningsintervjuer kan vara ett effektivt sätt att i ett småskaligt forskningsprojekt få fram data gällande komplexa ämnesområden. Det är också ett sätt att tillägna sig privilegierad information, i detta fall hur praktiker resonerar kring OSA-frågor vid arbete hemifrån.¹⁸ Jag har genomfört totalt åtta intervjuer med chefer som har delegerat personalansvar i en stor svensk kommun. Cheferna arbetar i olika förvaltningar och arbetstagarna har som utgångspunkt arbetat på arbetsplatsen fram till det att covid-19 pandemin bröt ut. Därefter har de alla helt eller delvis arbetat hemifrån.

1.4.2.1 Urval

Jag har gjort ett subjektivt urval till intervjustudien. Detta är enligt Martyn Denscombe en strategi som går bra att använda då undersökningen tjänar på att på sätt och viss handplocka en viss typ av personer med relevant kunskap och insikt i det ämne som ska undersökas.¹⁹ Genom att begränsa urvalet på detta sätt har jag fått kvalitativ information från samtliga informanter, vilket kan vara fördelaktigt för den här typen av studie.²⁰ Jag har varit intresserad av att undersöka hur verksamhetsnära chefer uppfattar sitt OSA-ansvar då deras medarbetare arbetar hemifrån. Jag har valt att fokusera på yrken där de anställda utför stora delar av arbetet med hjälp av dator, från hemmet. Eftersom distansarbete kan betyda flera saker har jag valt att avgränsa studien till att undersöka förutsättningarna för arbete

¹⁷ Mathiesen, *Rätten i samhället*, s. 58.

¹⁸ Martyn Denscombe, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, 4. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 268.

¹⁹ Denscombe, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, s. 67 f.

²⁰ A.a., s. 68.

hemifrån, och inte fokuserat på anställda som primärt arbetar på andra offentliga platser som till exempel caféer eller liknande.²¹

Urvalsprocessen har skett i flera steg. Initialt har jag haft kontakt med några personer med övergripande HR-funktioner i kommunen som förmedlat en lista med slumpmässigt genererade chefer vilka passat mina parametrar, det vill säga att de har haft delegerat arbetsmiljöansvar över arbetstagare som det senaste året ställt om till att arbeta hemifrån. Jag har sedan kontaktat personer på listan via mail med en beskrivning av mitt forskningsprojekt och en förfrågan att genomföra en intervju om ca 30 minuter via någon kommunikationsplattform. Anledningen till att tiden sattes till endast 30 minuter är att jag fått tydliga signaler om att många i organisationen hade väldigt mycket att göra, inte minst på grund av det ständigt förändrande läget i och med den pågående pandemin. Jag ville därför erbjuda bästa möjliga förutsättningar för cheferna att tacka ja till att delta. Jag fick trots detta inte särskilt många svar den vägen, och fick därför tillsammans med mina kontaktpersoner fundera på kompletterande lösningar. Vi valde att be några HR-chefer på olika förvaltningar att tillfråga verksamhetsnära chefer direkt om de ville ställa upp, vilket flera då gjorde. Jag har under arbetets gång varit medveten om att detta påverkat deltagarnas möjligheter till att vara anonyma, vilket jag diskuterar vidare i kapitel 1.4.2.3 *Etiska överväganden*. Av de åtta cheferna jag intervjuat hade två personer mer övergripande roller än de andra. Dessa chefer kan därför inte sägas vara verksamhetsnära på det sättet som de övriga. De hade dock ändå personalansvar och delegerat arbetsmiljöansvar. samt arbetade i stor utsträckning med frågor som relaterar till denna uppsats fokusområde. Jag har därför valt att använda deras intervjuer i min analys, men har beaktat att deras svar inte alltid varit relevanta för att besvara uppsatsens frågeställning.

1.4.2.2 Genomförande och bearbetning

Jag har genomfört semistrukturerade intervjuer.²² Detta innebär att jag har haft en lista med öppna frågor att förhålla mig till, men att jag har låtit informanterna styra intervjun genom att låta dem tala fritt och anpassa följdfrågorna till vad som framkommit i deras svar. Syftet har varit att låta informanten utveckla sina tankar inom de givna ramarna, för att på så sätt få reda på så mycket information som

²¹ Se vidare: kap. 1.3 *Avgränsning* och där angivna referenser.

²² Se intervjuguiden, bifogad i bilaga 1.

möjligt om ämnet.²³ Jag har inte skickat ut frågorna till informanterna i förväg eftersom jag velat få så spontana reaktioner och svar som möjligt. Det finns alltid en risk att personer i intervjuer omedvetet svarar som de tror förväntas av dem, eller på ett sätt som framställer dem i ett särskilt ljus om de haft möjlighet att förbereda svaren på frågorna i förväg.²⁴

Samtliga intervjuer har genomförts via plattformen Microsoft Teams (Teams) och spelats in efter att ha fått detta godkänt av informanterna. Jag har sedan transkriberat det inspelade materialet, och valt att göra detta ord för ord. Det är inte alltid nödvändigt att vara så noggrann i transkriberingen, men eftersom jag letat efter underliggande strukturer och tankar som kunnat sägas vara gemensamma för informanterna har jag ansett att det skulle vara fördelaktigt att bearbeta materialet så grundligt som möjligt.²⁵ Jag har sedan kodat materialet genom att kategorisera de ämnen och problem som framkommit i intervjuerna för att finna gemensamma nämnare och strukturer.²⁶ Därefter har jag studerat materialet för att se om det varit möjligt att identifiera några mönster i det informanterna valt att prata om, vilka jag haft som underlag till min avslutande analys.²⁷

1.4.2.3 Etiska överväganden

Då samhällsvetenskaplig metod används är det som forskare nödvändigt att vara medveten om forskningsetiska principer, och ta ansvar för dessa. Deltagandet ska vara frivilligt, informanternas intressen ska skyddas, den vetenskapliga integriteten ska kunna garanteras och forskaren ska följa den nationella lagstiftningen.²⁸ Vetenskapsrådet har publicerat rapporten *God forskningssed* som bland annat klargör vikten av att vara öppen med vilken forskning som bedrivs.²⁹ Jag har genom

²³ Denscombe, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, s. 269.

²⁴ Roland S. Persson, *Pragmatisk analys. Att skriva om och tolka kvalitativa data*, Morrisville, NC: Lulu Publishing, 2006, s. 75 f.

²⁵ Denscombe, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, s. 395.

²⁶ Robert K. Yin, *Qualitative Research from Start to Finish*, 2. uppl., New York: Guilford Publications, 2015, e-bok, s. 196 f.

²⁷ Yin, *Qualitative Research from Start to Finish*, s.202.

²⁸ Denscombe, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, s. 438.

²⁹ Vetenskapsrådet, *God forskningssed*, Stockholm: Vetenskapsrådet, 2017, https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf, hämtad 2021-05-08, s. 8 ff.

hela processen förhållit mig till Vetenskapsrådets riktlinjer samt ovan nämnda principer och varit tydlig med att informera informanterna om uppsatsens ämnesområde, syfte samt att deras deltagande har varit både anonymt och frivilligt.

En viss del av anonymiteten för informanterna gick förlorad i urvalsprocessen. Det har varit tre personer utöver mig som kunnat se vilka namn som var med på den första listan med slumpmässigt utvalda personer. Listan bestod dock av tolv namn, vilket var fler än de åtta jag eftersökte och personerna var från olika förvaltningar. Det finns alltså ingen möjlighet för de tre personer som kunnat se namnen på listan att veta vilka som sedan tackade ja till att bli intervjuade. Hänsyn har tagits till den bristande anonymiteten i urvalet då jag kodat intervjuerna och anonymiserat svaren så långt det varit möjligt. Informanterna har också varit medvetna om hur urvalet gått till, och i de fall de blivit personligt tillfrågade ändå accepterat att ställa upp på intervju. Ytterligare en anledning till att jag anser att det har varit acceptabelt att göra urvalen på dessa sätt är att det inte har rört sig om frågor som kan anses vara känsliga för informanterna personligen, ej heller professionellt. Jag har formulerat frågor som har uppmuntrat till samtal kring OSA-arbete och tankar kring detta som har varit möjligt att diskutera på ett generellt plan, snarare än att de varit kopplade till informanternas personer eller yrkesroller. Jag har varit tydlig med att det inte har varit fråga om att utvärdera eller analysera några särskilda individers arbete och inte heller hur arbetet bedrivs på en specifik arbetsplats.

Jag har ställt öppna frågor vilket har givit informanterna möjlighet att helt eller delvis undvika att svara på frågor de eventuellt inte varit bekväma med. Jag har transkriberat samtliga intervjuer, men uteslutit att skriva vilken förvaltning och position informanterna har. Dessa data har ersatts med XX. Jag har raderat ljudfilerna så snart transkriberingen blivit klar. Jag har heller aldrig skrivit ut deras namn, i mina anteckningar har jag genomgående i stället kallat dem för informant A – H. Detta har jag gjort för att säkerställa att identiteten inte av misstag skulle kunna röjas.

1.4.3 Trovärdighet

Denna uppsats är rättsvetenskaplig men består av både rätts- och samhällsvetenskapliga delar. Intervjustudien är menad att fungera som en kompletterande del till den rättsvetenskapliga analysen av relevant lagstiftning. I samhällsvetenskaplig forskning talas det om validitet och reliabilitet. Detta åsyftar

hur stor del forskningen mäter det den avser respektive hur troligt det är att studien skulle ge likvärdiga resultat om den reproducerades.³⁰ Jag har i denna uppsats valt att inte diskutera trovärdigheten utifrån detta begreppspar. Anledningen till det är att kvalitativa studier inte är mät- och kvantifierbara på samma sätt som en kvantitativ undersökning skulle vara.³¹ Det är sannolikt att jag fått andra svar om jag intervjuat åtta andra informanter från samma urvalsgrupp. De grundläggande teman som har gått att identifiera och som varit gemensamma i informanternas svar menar jag ändå kan ge en fingervisning kring hur denna grupp resonerar och hanterar sitt delegerade arbetsgivaransvar inom de givna ramarna för intervjustudien. Syftet med detta arbete är inte heller att presentera generella svar, utan att synliggöra problematik som kan uppstå i hantering av OSA-frågor och bidra till en ökad förståelse och vidare diskussion i ämnet.

Jag diskuterar i denna uppsats trovärdighet utifrån principen om triangulering, vilket innebär att forskaren ska kunna verifiera sin studie, sitt material eller sina resultat på tre olika sätt.³² Principen grundar sig i antagandet om att det genom att använda fler än ett perspektiv är möjligt att skapa sig en bättre förståelse för det som ska undersökas.³³ Jag har velat analysera vilka förutsättningar det finns för arbetsgivaren att leva upp till OSA-ansvaret när arbetstagarna helt eller delvis arbetar hemifrån och, som ett led i detta, hur chefer med delegerat OSA-ansvar upplever ansvaret i förhållande till dessa förutsättningar. Det första ledet är rimligen något som går att undersöka med hjälp av den rättsdogmatiska metoden, i kombination med rättssociologisk metod för att få en djupare förståelse av begreppet *förutsättningar* (min kursivering). Frågan om de upplevda förutsättningarna för ansvar besvaras däremot inte genom lagtext och doktrin. Jag har då genomfört intervjuer med personer med insikter och erfarenheter av dessa frågor. Meningen är att genom att angripa ämnet med hjälp av tre olika metoder kunna presentera en bredare bild och diskutera frågan ur olika perspektiv.³⁴

³⁰ Persson, *Pragmatisk analys. Att skriva om och tolka kvalitativa data*, s. 72 f och där angivna referenser.

³¹ A.a., s. 73

³² Yin, *Qualitative Research from Start to Finish*, s. 87.

³³ Denscombe, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, s. 226 f.

³⁴ A.a., s. 227.

1.4.4 Material

Jag redogör för arbetsmiljölagen med hjälp av lagtext, förarbeten och AV:s föreskrifter. Jag har också använt mig av Statens offentliga utredningar (SOU), framförallt för att få en djupare förståelse för arbetets digitaliseringsprocesser ur olika aspekter. Det finns inte särskilt mycket rättspraxis i form av domstolsbeslut på det specifika område jag valt att undersöka. Jag redogör dock för några relevanta domar och beslut gällande psykosocialt arbetsmiljöansvar i kapitel 2 i syfte att illustrera hur domstolen i vissa fall bedömt psykosocial arbetsmiljö. Jag har genom att gå igenom OSA-ärenden i AV:s diarium begärt ut tillsynsprotokoll och beslut från 2019–2021, vilka jag analyserat och försökt urskilja mönster i hur AV beslutat kring OSA-frågor och arbetsgivarens ansvar i dessa.

Doktrin har också en viktig roll för att klarlägga lagstiftarens syften och hur reglerna är menade att uttolkas. Jan Kleineman menar att doktrin är av stor betydelse inom rättsdogmatiken, inte minst för att få en bredare och mer lättillgänglig förståelse för rättsreglerna.³⁵ Peter Anderssons avhandling *Vidta alla åtgärder som behövs*, Bo Ericsons *Arbetsmiljölagen med kommentar* samt artiklar av Maria Steinberg, Bo Ericson och Henric Ask har legat till grund för en betydande del av den rättsliga analysen. Lejonparten av dessa publikationer är utgivna innan AFS 2015:4 kom till, men behandlar ändå frågor om arbetsgivaransvar och den psykosociala arbetsmiljön på sätt som jag anser fortfarande vara relevanta. Jag har dock behövt vara vaksam på att vissa delar av materialet inte längre är aktuellt.

För att redogöra för och analysera möjliga risker gällande ansvarsförskjutning har jag använt mig av forskning från andra vetenskapliga discipliner, främst arbetsvetenskap och organisationssociologi. Artiklarna avhandlar olika aspekter av arbetsgivaransvar kopplat till OSA, hur tekniska innovationer kan påverka arbetsmiljö, arbetsgivaransvar och organisationskultur och frågor gällande distansarbete, arbete hemifrån och isolering. Jag har också analyserat regeringens arbetsmiljöstrategier, en studie om hur gränslöst arbete påverkar tjänstemän genomförd av arbetstagarorganisationen Unionen samt rapporter och analyser från Arbetsmiljöverket. I april år 2021, det vill säga ungefär en månad innan denna uppsats färdigställande, publicerades också Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK) *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under*

³⁵ Kleineman, "Rättsdogmatisk metod", s. 34.

Coronapandemin vilken jag använt mig av i den utsträckning det har funnit möjlighet.

Jag har med hjälp av ovanstående material velat skapa mig en uppfattning framförallt om hur tekniska lösningar och arbete på distans har kommit att påverka arbetsmiljön och arbetsgivaransvaret kopplat till denna. I viss mån har jag i min utredning även använt tidningsartiklar, främst intervjuer med sakkunniga och politiker. Artiklarna är hämtade från tidningarna *Arbetsliv* och *Arbetsvärlden*. Av dessa är det endast *Arbetsvärlden* som publiceras av någon av arbetsmarknadens parter (Tjänstemännens centralorganisation), vilket jag har förhållit mig till då jag analyserat materialet.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med en presentation av bakgrund, syfte och forskningsfrågor. Därefter följer en redogörelse för vilka avgränsningar som gjorts, vilka metoder jag använt mig av samt vilket material som varit relevant för uppsatsen.

Andra kapitlet består av en utredning av arbetsmiljö i ett rättsligt perspektiv. En översiktlig redogörelse för AML i stort presenteras, för att sedan fokusera på de sociala och organisatoriska delarna av lagstiftningen. Viss rättspraxis, utlåtanden och beslut från AV ligger också till grund för den rättsliga utredningen i avsnittet.

Det tredje kapitlet redogör för och diskuterar vissa av de OSA-risker som aktualiseras för arbetstagaren då arbetsplatsen flyttar hem. I detta kapitel avser jag nyansera och problematisera arbetsmiljöansvaret, och dessutom förtydliga varför en studie som denna är relevant.

Intervjustudien presenteras i kapitel fyra enligt de kodade teman som identifierats ur intervjuerna. I kapitlet redogörs för skillnader och likheter i informanternas resonemang.

I kapitel fem analyserar jag resultatet från intervjustudien och diskuterar detta i relation till gällande rätt och aktuell forskning som jag redogjort för i uppsatsens tidigare delar. Uppsatsen avslutas med egna reflektioner och förslag till vidare forskning.

2. Arbetsmiljö i rätten

Detta kapitel är menat att ge läsaren en översiktlig förståelse för arbetsmiljölagstiftningens tillkomst, syfte och konstruktion. Det redogörs mer ingående för de regler som har särskild betydelse för denna uppsats, varför andra delar av lagstiftningen har fått stå tillbaka eller inte alls behandlats.

2.1 Arbetsmiljölagens bakgrund och syfte

AML infördes år 1978 och upphävde därmed den tidigare gällande arbetarskyddslagen (1949:1).³⁶ Den nya lagen tillkom efter att många arbetstagare krävt bättre arbetsmiljö och mer inflytande, vilket bland annat hade tagit sig uttryck i flera strejker.³⁷ AML är omfattande och ” [...] gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.”³⁸ Lagen ska i viss utsträckning även tillämpas på studerande, värnpliktiga och vårdtagare som utför arbete, enligt 1 kap. 3 § AML.

I de ursprungliga förarbetena till AML konstateras att den tekniska utvecklingen har gjort att färre arbeten räknas som fysiskt påfrestande. Fler arbeten har i stället rationaliserats, vilket i sig kan leda till arbetsmiljöproblem. Arbetstempot har höjts och kunskap om risker med arbetet gått förlorad till följd av att arbetsuppgifterna specialiserats.³⁹ Fysikaliska arbetsmiljöfaktorer som vibrationer, buller och kemikalier, jämte vad man kallar ”omgivningshygieniska faktorer” definierar den fysiska arbetsmiljön.⁴⁰ De organisatoriska och sociala delarna av arbetet utgör inte en egen grupp arbetsmiljöfaktorer, utan de fysiska och psykosociala faktorerna utgör olika delar av samma helhet. Det blir därför viktigt att ha en holistisk syn på arbetsmiljön.⁴¹ AML har justerats flera gånger sedan 1978.⁴² Inte minst har Sveriges inträde i Europeiska unionen (EU) år 1995 påverkat lagens innehåll.⁴³

³⁶ SOU 2017:24, s. 50.

³⁷ Maria Steinberg, ”Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön - en översikt”, *Ny Juridik*, 3:15, 2015, s. 61.

³⁸ 1 kap. 2 § första stycket AML.

³⁹ Prop 1976/77:149, s 25.

⁴⁰ A.a., s 223.

⁴¹ A.a., s 223.

⁴² SOU 2017:24, s. 217.

⁴³ Se t.ex. Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/391/EEG), och Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Från början saknades en explicit bestämmelse som uttryckte lagens ändamål. Genom en lagändring i början av 1990-talet konkretiserades målsättningen genom en ny lydelse av 1 kap. 1 § AML. Lagen skulle säkerställa en arbetsmiljö som var god och inte utsatte arbetstagarna för ”ohälsa eller olycksfall”.⁴⁴ Senare ändrades formuleringen, och lagens syfte uttrycks nu som att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.”⁴⁵ Genom förarbetena förstås att lagstiftaren vill förtydliga lagens förebyggande inriktning. Förutom att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete behövs en helhetssyn av människors behov, vilket konstateras redan i de ursprungliga förarbetena. På grund av detta infördes paragrafens andra led om ”en även i övrigt god arbetsmiljö.”⁴⁶

AML är en offentligrättslig lag, vilket innebär att det förhållande som primärt regleras är det mellan arbetsgivaren och staten.⁴⁷ Lagen innehåller dock straff-, offentlig-, och civilrättsliga regler inom ramen för ett trepartsförhållande mellan arbetstagare, arbetsgivare (samt deras respektive organisationer) och staten.⁴⁸ Kombinationen av offentlig- och privaträttsliga regler gör att påföljden kan bli straff eller skadestånd beroende på regelbrott.⁴⁹ AML är en ramlag vilket innebär att lagstiftaren endast ger grundläggande och oprecisa direktiv för hur arbetsmiljön bör vara.⁵⁰ Reglerna behöver därför fyllas ut med mer specifika bestämmelser. Detta kan till exempel ske genom kollektivavtal, men framförallt konkretiseras reglerna genom AV:s föreskrifter.⁵¹

⁴⁴ Prop. 1990/91:140, s 131.

⁴⁵ 1 kap. 1 § AML.

⁴⁶ Prop. 1993/94:186, s. 63.

⁴⁷ Maria Steinberg, ”Mobbning på arbetsplatsen. Räcker lagarna till?” i *Festskrift till Catharina Calleman, i rättens utkanter*, redigerad av Annina H. Persson och Lotti Ryberg-Welander, Uppsala: Iustus förlag, 2014, s. 415.

⁴⁸ SOU 2017:24, s. 50.

⁴⁹ Henric Ask och Bo Ericson, ”Kränkande särbehandling i arbetslivet - hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet”, *Ny Juridik*, 3:17, 2017, s. 10 f.

⁵⁰ Hydén diskuterar att det saknas en legaldefinition av begreppet ramlag, men att det finns vissa gemensamma karaktärsdrag. Lagen innehåller mål och riktlinjer samt bemyndigande för regeringen att utfärda föreskrifter som specificerar de grundläggande regler som återfinns där i. Det ska också finnas regler om att regeringen kan delegera kompetensen till myndigheter. Se vidare om ramlagstiftning: Ds C 1984:12 s. 1 ff.

⁵¹ Johan Holm, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 25, nr. 1, 2019, s. 52.

2.2 Arbetsmiljöns beskaffenhet m.m.

Arbetsmiljöns beskaffenhet ska i lagens nuvarande lydelse vara: ” [...]tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.”⁵² Här konkretiseras lagstiftarens resonemang angående helhetssynen på arbetsmiljön som redogjorts för ovan.⁵³ Vid tillämpning av AML och tillhörande föreskrifter spelar det som utgångspunkt ingen roll var arbetet utförs, vilket innebär att lagstiftningen är applicerbar även då arbetstagaren arbetar hemifrån. Det är arbetsgivaren som råder över arbetsmiljön då arbetet sker i arbetstagarens hem, varför rådighetsansvaret som stadgas i 3 kap. 12 § AML inte blir tillämplig på denna typ av arbete.⁵⁴

Det konstateras i 2 kap. 1 § andra stycket AML att förhållandena i arbetet ska anpassas till individens fysiska- såväl som psykiska förutsättningar. Paragrafen innehåller i tredje stycket även regler om rätten för arbetstagaren att medverka till att utforma sitt arbete. Det innebär bland annat att arbetstagaren ska ha möjlighet att påverka arbetets kvalitet, mängd, när arbetet ska utföras och att kunna se vilken betydelse arbetsuppgifterna har ur ett helhetsperspektiv.⁵⁵ Vidare ska teknik, organisation och innehåll av arbetet utformas på ett sätt som inte utsätter arbetstagaren för sådana fysiska eller psykiska belastningar som kan leda till ohälsa. Arbetstidens förläggning och löneformer ska beaktas.⁵⁶ Femte stycket reglerar att det ska eftersträvas att arbetet ska erbjuda social kontakt, samarbete och variation. Arbetstagaren ska även ha möjlighet att se sammanhang mellan arbetsuppgifter och arbetsgivaren ska eftersträva att arbetsförhållandena erbjuder personlig så väl som yrkesmässig utveckling samt möjliggöra självbestämmande och ansvar.⁵⁷

I 2 kap. 1 § fjärde stycket AML anges att även förläggning av arbetstid ska beaktas i relation till arbetsmiljöns beskaffenhet. I förarbetena förtydligas att arbetstidens förläggning även innefattar passens längd och fördelning.⁵⁸ Arbetstiden regleras i första hand i ATL, vars bestämmelser kan ersättas av överenskommelser i

⁵² 2 kap. 1 § första stycket AML.

⁵³ Se även: Bo Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 15. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2019, s. 39 f.

⁵⁴ SOU 2017:24 s. 186 f.

⁵⁵ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 42.

⁵⁶ 2 kap. 1 § fjärde stycket AML.

⁵⁷ 2 kap. 1 § sjätte stycket AML.

⁵⁸ Prop 1990/91:140, s 133.

kollektivavtal.⁵⁹ Bestämmelserna i AML samt dess bindande föreskrifter är dock tvingande, vilket gör att ATL och kollektivavtal som ersatt denna lag reglerar arbetstiden parallellt med vad som stadgas i AML och relevanta föreskrifter.⁶⁰

I 4 kap. 1 § AML stadgas att regeringen eller myndighet som regeringen utser är bemyndigad att meddela arbetsmiljöföreskrifter. Denna kompetens har regeringen delegerat till AV genom 18 § Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF). AV meddelar föreskrifter i sin författningssamling (AFS). De flesta av dessa föreskrifter preciserar de allmänt hållna reglerna i AML inom specifika områden eller gällande vissa arbetsuppgifter. Föreskrifterna riktar sig primärt till arbetsgivare, men kan i vissa fall vara relevanta för till exempel uppdragsgivare, byggherrar eller tillverkare av utrustning och maskiner.⁶¹ AV ger råd och rekommendationer i anslutning till föreskrifterna, vilka dock inte är rättsligt bindande.⁶² AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är en central föreskrift, vilken brukar beskrivas som stammen på det tänkta arbetsmiljöträd där övriga föreskrifter är grenar. Trädets näring hämtas naturligtvis från rotsystemet, det vill säga AML.⁶³

Arbetsmiljöverkets föreskrifter reglerar, med undantag för AFS 2001:1, specifika och vitt skilda områden av arbetsmiljön och hur den ska utformas. Flera föreskrifter riktar sig helt eller delvis mot de organisatoriska och sociala delarna av arbetsmiljön, exempelvis föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering,⁶⁴ ensamarbete⁶⁵ samt våld och hot i arbetsmiljön.⁶⁶ AFS 2015:4 OSA är den huvudsakliga AFS:en för att reglera OSA-faktorer i arbetsmiljön.

2.3 Arbetsmiljöansvaret

I 3 kap. AML finns allmänna skyldigheter för dem som har lagstadgat arbetsmiljöansvar.⁶⁷ Kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet som stadgas i 2 kap. AML ska tas i beaktning då bestämmelserna i tredje kapitlet tillämpas.⁶⁸ Detta

⁵⁹ 3 § ATL.

⁶⁰ Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, s. 53.

⁶¹ SOU 2017:24 s. 69.

⁶² Närmare om allmänna råd se bl.a. Ds 1998:43 s. 25 f.

⁶³ SOU 2017:24 s. 68 f.

⁶⁴ AFS 1994:1.

⁶⁵ AFS 1982:3.

⁶⁶ AFS 1993:2.

⁶⁷ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 65.

⁶⁸ 3 kap. 1 § AML.

innebär att det krävs en helhetsbedömning i det enskilda fallet för vilka anpassningar som kan anses vara möjliga att göra. Kraven på arbetsmiljön är alltså inte konstanta, vissa yrken är till sin natur riskfyllda och för andra krävs skift- eller ensamarbete. För alla yrken gäller dock att riskerna i arbetsmiljön ska minskas så långt som det är möjligt.⁶⁹ Lagstiftarens intention att förorda hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen i samhället kommer till uttryck genom hänvisningen till 2 kapitlets bestämmelser. Det är möjligt att krav på arbetsmiljön kan behöva omprövas eller tillkomma på grund av dessa faktorer.⁷⁰

2.3.1 Arbetsmiljöansvarets fördelning

I MYNAK:s *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin* lyfter myndigheten fram att det finns en diskussion angående om den nuvarande situationen som resulterat i att allt fler arbetar hemifrån bör föranleda en förändrad arbetsmiljölagstiftning eller ej. Det konstateras att det har uppkommit problem med ansvarsfördelningen då arbetsgivaren inte har kontroll över miljön i arbetstagarens hem. Åsikterna går dock isär i frågan om regelverket behöver förändras. Somliga menar att problemets lösning går att finna inom ramen för nuvarande regler om SAM och samverkan, medan andra är av åsikten att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar inte går att anpassa till den nu rådande situationen då arbetsgivaren inte kan sägas kunna ansvara för en miljö som denne inte kontrollerar.⁷¹

3 kap. 2 § AML befäster att huvudansvaret för arbetsmiljön tillfaller arbetsgivaren.⁷² Arbetsgivaren ska ”[...] vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall” Andersson diskuterar att arbetsledningsrätt och arbetsmiljöansvar kompletterar snarare än motsätter varandra enligt devisen att makt föder ansvar. Han menar att en förutsättning för att kunna ta ansvar för arbetsmiljön är att ha makt över att styra den.⁷³

⁶⁹ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 66.

⁷⁰ A.a., s. 66.

⁷¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, s. 38.

⁷² Hans Blyme, *Arbetsmiljölag (1977:1160)*, 3 kap. 2 §, Karnov lagkommentar (JUNO), hämtad 2021-05-08.

⁷³ Peter Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, Stockholm: Jure förlag, 2013, s. 66.

Arbetsgivarens ansvar för de systematiska arbetsmiljöarbetet framgår av 3 kap. 2a § AML. I förarbetena förklaras att syftet med bestämmelsen är att arbetsmiljöarbetets tyngdpunkt bör ligga vid tidigt förebyggande- snarare än efterhjälpande insatser.⁷⁴ Vidare förstås att bestämmelsen ska klargöra att arbetsgivaren är skyldig att bedriva intern kontroll för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet sker på ett tillfredsställande sätt i hela organisationen. De psykosociala faktorerna lyfts i förarbetena fram som särskilt viktiga att beakta gällande SAM, då dessa annars riskerar att falla mellan stolarna.⁷⁵ Arbetsgivaren ska även ha rutiner för att tidigt upptäcka varningssignaler på missförhållanden och snabbt kunna genomföra anpassnings- eller rehabiliteringsåtgärder.⁷⁶ I AFS 2001:1 SAM tydliggörs ansvaret ytterligare genom 2 §. I paragrafen föreskrivs att arbetsgivaren ska uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet genom att systematiskt undersöka, genomföra och följa upp verksamheten. Det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur en tillfredsställande arbetsmiljö ska uppnås och hur ohälsa och olyckor ska förebyggas i verksamheten.⁷⁷

3 kap. 3 § AML stadgar att arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarna har tillräcklig information och utbildning för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt. Enligt första stycket ska arbetstagarna få god kännedom om arbetsförhållandena och de risker som kan vara kopplade till arbetet. Vidare är arbetsgivaren ansvarig att se till att den som utför ett visst arbete har tillräcklig utbildning, dessutom ska endast de arbetstagare som fått instruktioner i tillräcklig utsträckning få tillträde till särskilt riskfyllda områden. Genom paragrafens andra stycke tydliggörs arbetsgivarens ansvar att anpassa arbetet och arbetsförhållandena till arbetstagarnas olika förutsättningar. Denna bestämmelse ska ses som ett komplement till vad som i detta hänseende föreskrivs i 2 kap. 1 § AML.⁷⁸ Syftet är inte att arbetet måste

⁷⁴ Prop 1990/91:140, s 38.

⁷⁵ A.a., s. 39.

⁷⁶ A.a., s 136.

⁷⁷ 5 § AFS 2001:1.

⁷⁸ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 104.

anpassas till varje enskild individ, utan snarare att förebygga att onödiga hinder för att personer med olika typer av handikapp ska kunna utföra arbetsuppgifterna.⁷⁹

Arbetstagaren har ett ansvar att medverka aktivt i arbetsmiljöarbetet, vilket framgår av 3 kap. 4 § AML. Det är av vikt att följa givna föreskrifter, använda skyddsanordningar och i övrigt iaktta den försiktighet som arbetet kräver.⁸⁰ En viktig förutsättning för att arbetstagaren aktivt ska kunna medverka till en god arbetsmiljö är att denne har tillräckliga kunskaper om arbetet och vilka risker det kan medföra, vilket framgår av 7 § AFS 2001:1. Genom de allmänna råden till denna paragraf förstås att detta är särskilt viktigt då arbete utförs på platser som inte kontrolleras av arbetsgivaren.⁸¹ Det kan därför, som jag förstår det, finnas fog för att göra en särskild bedömning av arbetsmiljörisker och erbjuda arbetstagarna utbildning i dessa, då arbetet sker i arbetstagarnas hem.

2.3.2 Ansvarsdelegering och samverkan

I det fall arbetsgivaren är en juridisk person tillfaller arbetsmiljöansvaret denna. Det är sedan nödvändigt att fördela arbetsmiljöarbetet på olika individer i organisationen.⁸² Ledningen har dock alltid kvar ett övergripande ansvar för att allting fungerar och för att eventuella nya risker blir upptäckta och hanterade på ett tillfredsställande sätt. Detta ansvar går inte att delegera.⁸³ Att arbetsgivaren ska fördela arbetsmiljöansvar för att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö, samt förebygga risker i arbetet regleras i 6 § AFS 2001:1. Uppgiftsbeskrivningen ska vara tydlig och tilldelas specifika personer eller befattningar. Uppgifter ska inte bli bortglömda och det ska finnas en plan för vad som ska ske då den som ska utföra uppgiften är frånvarande.⁸⁴ Det framgår av de allmänna råden till 6 § AFS 2001:1 att arbetstagaren som fått delegerat ansvar också har en skyldighet att tydligt signalera till arbetsgivaren om denne inte har tillräckliga befogenheter, resurser eller tillräckligt med tid för att klara uppgiften. Om arbetstagaren avsäger sig ett delegerat ansvar ska detta också göras på ett tydligt sätt så att det är klart vem som

⁷⁹ Hans Blyme, *Arbetsmiljölag (1977:1160)*, 3 kap. 3 §, Karnov lagkommentar (JUNO), hämtad 2021-05-08.

⁸⁰ 3 kap. 4 § första stycket AML.

⁸¹ AFS 2001:1 s. 12.

⁸² Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö & straffansvar – två helt olika saker*, 6. uppl., Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016, s. 11.

⁸³ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö & straffansvar – två helt olika saker*, s. 13.

⁸⁴ AFS 2001:1 s. 10.

nu har ansvaret i stället.⁸⁵ I kommuner och regioner är det ytterst politikerna som representerar arbetsgivarna, och har därmed arbetsmiljöansvar. Detta ansvar delegeras dock i regel till tjänstemän i de olika förvaltningarna eller organisationerna.⁸⁶

3 kap. 1a § AML reglerar att arbetsgivaren och arbetstagaren ska samverka för att skapa en god arbetsmiljö, vilket regleras närmare i lagens sjätte kapitel.⁸⁷ Det framgår av 6 kap. 2 § AML att det på ett arbetsställe som sysselsätter minst fem arbetstagare på regelbunden basis ska finnas ett eller flera skyddsombud. Skyddsombuden ska representera arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor.⁸⁸ På OSA-området kan samverkansreglerna enligt Andersson ha en positiv effekt, eftersom de kan bidra till att individen får en känsla av att ha kontroll över sin arbetssituation.⁸⁹

2.3.3 Något om ensamarbete

Att utföra arbete ensam är av lagstiftaren ansett som särskilt riskfyllt, och arbetsgivaren åläggs att beakta detta då risker i arbetet ska förebyggas.⁹⁰ Redan vid tillkomsten av AML hade teknikens utveckling medfört att flera arbetsuppgifter som tidigare utfördes av flera nu endast krävde en person. På grund av detta infördes en särskild bestämmelse om ensamarbete i lagen, för att på så sätt understryka att arbetsgivaren behövde ta hänsyn till olika förutsättningar för att utföra arbete på ett säkert sätt.⁹¹ I förarbetena framkommer att sociala och psykiska aspekter kan vara mer betungande vid arbete som utförs ensam. Det kan vara påfrestande att vara skild från den gemenskap som erbjuds på arbetsplatsen. Det finns också risk för ökad oro för sjukdom eller olycksfall, eller rädsla att inte klara av arbetsuppgifter. Lagstiftaren menar också att: ”[...] Själv ensamheten som sådan kan också ha en pressande inverkan.”⁹² AV klargör i AFS 1982:3 Ensamarbete att det är skillnad på arbete som utförs i fysisk eller social isolering. Fysisk isolering innebär att det inte är möjligt för den som arbetar på arbetsplatsen att få kontakt med andra människor

⁸⁵ AFS 2001:1 s. 11.

⁸⁶ Arbetsmiljöverket, *Politikers arbetsmiljöansvar*, 2020-08-31, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/politikers-arbetsmiljoansvar/>, hämtad 2021-03-10.

⁸⁷ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 67.

⁸⁸ 6 kap. 4 § första stycket AML.

⁸⁹ Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, s. 201.

⁹⁰ 3 kap. 2 § andra stycket AML.

⁹¹ Prop 1976/77:149, s 254 f.

⁹² A.a., s 255.

utan tekniska hjälpmedel. Social isolering är i stället om arbetet utförs bland människor vars hjälp det inte går att räkna med om så skulle behövas.⁹³

Denna uppsats fokuserar på arbetstagare som i stor utsträckning kan antas ha möjlighet till digital kontakt med sina kollegor. Carin Håkansta och Ann Bergman bedriver forskning inom det arbetsvetenskapliga området, och de diskuterar att riskerna med ensamarbete skulle kunna tillskrivas en något vidare betydelse än den som stadgas i AFS 1982:3 Ensamarbete, med hänsyn till digitaliseringen av arbetsmarknaden.⁹⁴ I kommentaren till 2 § AFS 1982:3 uttrycker AV att kontakten med andra människor kan ha ett egenvärde, och vara viktigt för sådant som trygghet, självkänsla och arbetsglädje. Ett sätt att förebygga risker med ensamarbete är att säkerställa att den som arbetar ensam snabbt kan ta kontakt med andra människor, till exempel genom digitala kanaler.⁹⁵ Håkansta och Bergman redogör för att en av riskfaktorerna med att vara fysiskt frånkopplad från arbetsplatsen är att individen bland annat kan uppleva att kontrollen över det egna arbetet minskar, även om det finns möjlighet till kontakt med andra människor genom digitala kanaler. Eftersom det inte längre är möjligt att träffa kollegor spontant utan att alla möten måste planeras, skapas en känsla av att vara alienerad från organisationen, en ”isolering genom digitalisering”.⁹⁶ De diskuterar möjligheten att ur arbetsmiljösynpunkt mer tydligt skilja på kontakten med kollegor och chefer med vilka man har en professionell relation och som kan ge stöd i arbetet, och kontakt med andra människor generellt.⁹⁷

Arbete hemifrån på det sätt som undersöks i denna uppsats faller i vart fall inte automatiskt in under regleringen för ensamarbete som definieras i AFS 1982:3. Alla arbetstagare har enligt min uppfattning individuella förutsättningar för kontakt med människor under arbetsdagen, även vid arbete hemifrån. Det kan till exempel vara möjligt att ha kontakt med familjemedlemmar, vänner eller grannar, medan kollegor och arbetsledare får antas vara tillgängliga genom digitala kanaler på olika sätt, beroende på arbetets art. Detta kan dock enligt min uppfattning ställa större

⁹³ 1 § AFS 1982:3.

⁹⁴ Carin Håkansta och Ann Bergman, ”Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 24, nr. 3–4, 2018, s. 10 ff.

⁹⁵ AFS 1982:3 s. 6.

⁹⁶ Håkansta och Bergman, ”Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke”, s. 12.

⁹⁷ A.a., s. 11 ff.

krav på arbetsgivaren att undersöka de anställdas enskilda förhållanden för att anpassa arbetsmiljöarbetet till de individuella arbetsmiljöerna.

2.4 AFS 2015:4 OSA

För att ge en bakgrund till de regler arbetsgivaren har att förhålla sig till gällande OSA redogör jag nedan för AFS 2015:4 som särskilt reglerar dessa aspekter av arbetsmiljön. Syftet med föreskrifterna är ” [...] att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.”⁹⁸ Föreskrifterna ska tillämpas på alla verksamheter där arbetstagare arbetar för en arbetsgivare.⁹⁹ Undantaget från föreskriftens bestämmelser är de som vårdas på anstalt eller genomgår utbildning.¹⁰⁰ SAM ska genomsyra allt arbetsmiljöarbete, och genom 5 § AFS 2015:4 föreskrivs att OSA-arbetet inte är något undantag. Det är viktigt att chefer och de som är i arbetsledande position har rätt kunskaper för att kunna förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling.¹⁰¹ Arbetsgivaren är skyldig att sätta upp mål för att främja organisatorisk och social hälsa i arbetsmiljön.¹⁰² Om verksamheten har minst 10 arbetstagare ska målen också dokumenteras skriftligt.¹⁰³

2.4.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2015:4 delar in OSA i kategorierna arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling, som redogörs för närmare senare i detta kapitel. Genom föreskrifterna befäster AV att det är formuleringen *organisatorisk och social arbetsmiljö* (min kursivering) som ska användas framför det tidigare vedertagna *psykosocial arbetsmiljö* (min kursivering). Anledningen till detta är att det senare åsyftar det som individen, arbetstagaren, upplever i omgivningen vilket inte arbetsgivaren kan påverka. De organisatoriska och sociala aspekterna av arbetet är däremot något som går att förebygga och åtgärda enligt AV.¹⁰⁴

Den organisatoriska delen av arbetsmiljön innefattar hur arbetet organiseras. Inkluderat i begreppet är kommunikation, styrning och beslutsordning. Den sociala

⁹⁸ 1 § AFS 2015:4.

⁹⁹ 2 § AFS 2015:4.

¹⁰⁰ 3 § AFS 2015:4.

¹⁰¹ 6 § AFS 2015:4.

¹⁰² 7 § AFS 2015:4.

¹⁰³ 8 § AFS 2015:4.

¹⁰⁴ Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, s. 12.

arbetsmiljön omfattar hur man socialiserar på arbetsplatsen, inkluderat samspel med kollegor och chefer, inte bara i det fysiska rummet utan även hur det sociala samspelet fungerar via digitala kanaler och forum.¹⁰⁵ Det är inte meningen att OSA ska betraktas som en autonom del av arbetsmiljön, utan de sociala och organisatoriska faktorerna är hopflätade med den fysiska arbetsmiljön. En allt för hög arbetsbelastning kan till exempel leda till att tunga eller farliga arbetsmoment utförs på ett felaktigt sätt, vilket kan leda till skador eller annan ohälsa.¹⁰⁶

Fokusområdet i denna uppsats är främst arbete som kan utföras digitalt från arbetstagarens hem, vilket enligt min mening aktualiserar frågor om gränslöst arbete, arbetsledning, sociala digitala gemenskaper med mera, vilka ska diskuteras närmare i kapitel 3. Jag har därför valt att i detta arbete inte sätta OSA i relation till den fysiska arbetsmiljön eftersom jag menar att de ovan nämnda organisatoriska och sociala faktorerna även kan vara intressanta att belysa och analysera för sig.

2.4.2 Arbetsbelastning

Arbetsbelastning regleras i 9–11 §§ AFS 2015:4. De resurser som finns att tillgå i arbetet ska matcha kraven som ställs på arbetstagaren för att undvika en ohälsosam arbetsbelastning.¹⁰⁷ Krav definieras som vad som ska göras, kvantiteten och kvaliteten av detta samt när det ska vara färdigt. Krav kan hänga samman med fysiska-, likväl som organisatoriska eller sociala arbetsmiljöfaktorer.¹⁰⁸ Det kan finnas flera, ibland motstridiga, krav på samma tjänst. Som exempel framhåller AV sjuksköterskor som har både omvårdnads- och ekonomiska krav att uppfylla.¹⁰⁹ Resurser är det som gör det möjligt att möta kraven. Det kan innebära allt från redskap till stöd från kollegor eller vägledning av chefer. Det kan också innebära en specifik arbetsmetod, handlingsutrymme, kunskap, möjlighet till återhämtning, feedback och stöd från arbetsledare med mera.¹¹⁰

Utgångspunkten är att kraven och resurserna ska vara i balans. Det är dock möjligt att kraven tillfälligt är större än resurserna. Regleringen tar sikte på långvarig

¹⁰⁵ A.a., s. 10.

¹⁰⁶ A.a., s. 10 f.

¹⁰⁷ 9 § AFS 2015:4.

¹⁰⁸ Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, s. 34 f.

¹⁰⁹ A.a., s. 36 f.

¹¹⁰ A.a., s. 37 ff.

obalans vilket AV kategoriserar som ohälsosam arbetsbelastning.¹¹¹ Det åligger arbetsgivaren att vara uppdaterad kring vilka krav som ställs på arbetstagarna samt vilka resurser de har att möta dem. I detta hänseende är det särskilt viktigt att arbetstagarna har möjlighet att vara aktiva och får möjlighet att meddela om arbetsbelastningen blir ohälsosam.¹¹² Arbetstagarna ska få vetskap om vilka arbetsuppgifter de förväntas utföra, vilket resultat som ska uppnås samt vilken prioriteringsordning uppgifterna har.¹¹³ Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att starkt psykiskt påfrestande arbetssituationer eller -uppgifter inte ska leda till ohälsa.¹¹⁴

2.4.3 Arbetstid

I 12 § AFS 2015:4 stadgas att: ” [...] Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.” Det är av stor vikt att det finns möjlighet till återhämtning, vilket innefattar dygnsvila såväl som kortare raster och pauser.

Det ingår i arbetsmiljöansvaret att säkerställa att återhämtningen sker på ett tillfredsställande sätt.¹¹⁵ I de allmänna råden till 12 § AFS 2015:4 framgår att möjligheten till återhämtning särskilt ska uppmärksammas då arbetstidens förläggning riskerar att orsaka ohälsa. Risken för ohälsa ökar bland annat då arbetstagaren är nåbar utanför arbetstid och har möjlighet att vara flexibel med var och när arbetet utförs.¹¹⁶

2.4.4 Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling definieras i 4 § AFS 2015:4 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.”

¹¹¹ 4 § AFS 2015:4.

¹¹² Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, s. 39 f.

¹¹³ 10 § AFS 2015:4.

¹¹⁴ 11 § AFS 2015:4.

¹¹⁵ Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, s. 50.

¹¹⁶ Allmänna råd till 12 § punkt 6, AFS 2015:4.

Mobbning, vilket AV förklarar som systematiska kränkningar som pågår under en längre tidsperiod, sexuella trakasserier och diskriminering i olika former inkluderas i begreppet. Omfattas någon av diskrimineringsgrunderna som stadgas i DiskrL gäller den lagstiftningen parallellt med föreskrifterna i AFS 2015:4.¹¹⁷

Kränkande särbehandling ska inte accepteras i verksamheten, vilket ska vara tydligt angivet av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska motverka att kränkande särbehandling uppkommer på grund av förhållanden i arbetsmiljön.¹¹⁸ Arbetsgivaren är även skyldig att ta fram rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, som samtliga arbetstagare ska bli informerade om. Inkluderat i rutinerna ska vara vem man ska rapportera till, vad mottagaren ska göra med informationen och hur den som blivit drabbad ska få hjälp enligt 14 § AFS 2015:4.

2.5 Tillsyn och påföljder i AML

2.5.1 Tillsyn, föreläggande och förbud

AV är tillsynsmyndighet och ansvarar för att undersöka att lag och föreskrifter följs enligt 7 kap. 1 § AML. Myndigheten har genom 7 kap. 5 § AML som utgångspunkt rätt att få tillträde till arbetsplatsen samt de prover, upplysningar och material som behövs för att utöva tillsyn. Då arbete utförs i hemmet ska inspektionsbesök dock, som det stadgas i AMF; ” [...] endast ske på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det.”¹¹⁹

AV får enligt 7 kap. 7 § meddela förelägganden eller förbud gentemot den som är skyddsansvarig, vilket även får förenas med vite.¹²⁰ Besluten kan överklagas till förvaltningsrätten av arbetsgivare och skyddsombud.¹²¹ Förvaltningsrätten är den instans som slutligt prövar frågan om vite ska dömas ut enligt 6 § lagen (1985:206) om viten. Ett föreläggande ska ses som en uppmaning till arbetsgivaren att ställa

¹¹⁷ Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, s. 58 f. Fackliga förtroendemän, skyddsombud inkluderat, har också ett särskilt skydd mot trakasserier genom 3 § lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

¹¹⁸ 13 § AFS 2015:4.

¹¹⁹ 15 § tredje stycket AMF.

¹²⁰ 7 kap. 7 § andra stycket AML.

¹²¹ Steinberg, ”Mobbning på arbetsplatsen. Räcker lagarna till?”, s. 416.

något i arbetsmiljön till rätta. Ett förbud är i stället menat att förhindra att någonting används i arbetet.¹²²

2.5.2 Allmänt om påföljder

AV gav år 2016 ut skriften ”Arbetsmiljöansvar och straffansvar – två helt olika saker”. Myndigheten konstaterar att det är fråga om två olika typer av ansvar som också bedöms efter två skilda system av regler.¹²³ Arbetsmiljöansvaret ska förstås som skyldigheten att aktivt förebygga eller förhindra faror i arbetsmiljön.¹²⁴ Straffansvar åläggs den som försumligt eller uppsåtligt brutit mot en regel som kan medföra straff.¹²⁵ Det är domstolens uppgift att, efter att något inträffat, avgöra vem som är straffrättsligt ansvarig. Arbetsgivaren kan därför aldrig i förhand bestämma på vem detta ansvar ska vila. Arbetsmiljöansvaret kan åläggas en juridisk person eller organisation, medan straffansvaret alltid tillfaller en fysisk individ.¹²⁶

Regler om påföljder finns i 8 kap. AML. Till ansvar kan dömas enligt 8 kap. 1–3 §§. I kapitlets första paragraf klargörs att det inte är möjligt att döma till böter eller fängelse för samma brott mot föreläggande eller förbud som förenats med vite. I det fall den som haft arbetsmiljöansvar av oaktsamhet eller med uppsåt åsidosatt AML på ett sätt som föranlett allvarlig fara, sjukdom, skada eller död kan denne dömas till fängelse eller böter i enlighet med 3 kap. 10 § brottsbalken (BrB). Det gäller även brott mot AMF eller rättsligt bindande föreskrifter.¹²⁷ Det är avgörande att det går att visa på en kausalitet mellan åsidosättandet av lagstiftningen och effekten. Åsidosättandet kan bestå i en aktiv handling eller, vilket Ericson menar är mer förekommande, i underlåtenhet att agera.¹²⁸ Anledningen till att man infört en paragraf särskilt om arbetsmiljöbrott i BrB är av pedagogiska skäl. Tanken var att det skulle bli tydligt mot vilken bestämmelse brottet begåtts.¹²⁹

¹²² Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 262.

¹²³ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö och straffansvar – två helt olika saker*, s. 6.

¹²⁴ A.a., s. 7.

¹²⁵ A.a., s. 20.

¹²⁶ A.a., s. 23.

¹²⁷ Mikaela Bexar, *Brottsbalk (1962:700)*, 3 kap. 10 §, Karnov lagkommentar (JUNO), hämtad 2021-05-08.

¹²⁸ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 277.

¹²⁹ Prop 1990/91:140, s.115.

2.5.3 Bedömningar och påföljder i relation till OSA

Genom att AV meddelar förelägganden gällande till exempel arbetsbelastning kan dessa genom överklagan till domstol avgöras rättsligt. Holm et al. diskuterar att även om AV kan ställa krav på den organisatoriska arbetsmiljön kan det vara svårt att vara tillräckligt tydlig kring vad som ska åtgärdas utan att inskränka arbetsledningsrätten oproportionerligt mycket.¹³⁰ Holm et al. ger dock några exempel på när ohälsosam arbetsbelastning gjorts mätbar och därmed möjlig för domstolen att kvantifiera. I en dom¹³¹ kunde arbetsbelastningen för läkare mätas genom vilket antal patienter som var listade hos dem, medan mätningen i ett annat avgörande¹³² gällande omsorgspersonal i stället baserades på medelbeläggning.¹³³ Holm et al. diskuterar att risken med att detaljreglera arbetsmiljön och göra den mer mätbar är att det kan bli svårare att tillämpa lagstiftningen på ett generellt plan. Det kan även bli svårare att utkräva ansvar för sådana problem som härrör psykosociala faktorer som är svåra att kvantifiera.¹³⁴ AV har alltså att förhålla sig till arbetsledningsrätten i proportion till det systematiska OSA-arbetet då de ska göra sin bedömning. Jag redogör här nedan för två avgöranden då AV respektive domstol har tagit ställning till denna proportionalitetsprincip i relation till OSA. Dessa avgöranden är inte direkt kopplade till arbetsgivarens OSA-ansvar vid arbete hemifrån som ju är ämnet för denna uppsats, men ger enligt min mening indikationer hur OSA-relaterade riskfaktorer behandlas i lagstiftningen i dagsläget. Detta skulle kunna vara av intresse för hur arbetsgivaren kan och bör tolka sitt OSA-ansvar i situationer då arbetsmiljön fysiskt är svår att kontrollera, som när den är belägen i arbetstagarens hem.

I Arbetsmiljöverkets beslut 2020-03-13 nr 2019/071312 hade skyddsombudet på ett särskilt boende begärt att AV skulle meddela föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § AML på grund av ohälsosamt hög arbetsbelastning. Skyddsombudet hade vänt sig till arbetsgivaren i enlighet med 6 kap. 6a § AML för att denne skulle göra en omfördelning av arbetsuppgifter, men upplevde inte att något hade åtgärdats.

¹³⁰ Holm et al., ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, s. 55.

¹³¹ Kammarrätten i Stockholm dom 2018-02-12 i mål nr 1028–17.

¹³² Förvaltningsrätten i Karlstad dom 2014-03-18 i mål nr 2423–13.

¹³³ Holm et al., Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, s. 56.

¹³⁴ A.a., s. 66 f.

AV ansåg att det fanns skäl för att meddela ett föreläggande på grund att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte genomförts på ett tillfredsställande sätt. Bland annat hänvisade myndigheten till att vårdtyngden ökat på grund av att arbetstagarna fått fler arbetsuppgifter att utföra. Ingen vårdtyngdsmätning hade dock genomförts av arbetsgivaren. Skyddsombudet hade uppgivit att arbetstagarna var mycket stressade över mängden arbetsuppgifter samt i vissa fall inte upplevde sig ha tillräcklig kompetens att ta hand om de boende på ett bra sätt. Arbetsgivaren menade att de hade åtgärdat problemet med den höga arbetsbelastningen och hänvisade till att nyanställningar gjorts, schemat ändrats om med mera. AV konstaterade att även om arbetsgivarens och personalens åsikter gick isär så gick det inte att bortse från att det helt saknades en genomgripande undersökning och riskbedömning. Det var inte möjligt att utvärdera vilka effekter tillökning av personal och schemaändringar har på arbetsmiljön utan att veta hur det grundläggande problemet såg ut. AV konstaterade att:

”Om man inte undersöker de organisatoriska och sociala faktorer som har betydelse för risker i arbetsmiljön så kan det finnas riskförhållanden som arbetsgivaren inte har kännedom om och därmed inte åtgärdar. Risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan leda till ohälsa för enskilda medarbetare eller arbetsgrupper.”¹³⁵

I en nyligen avkunnad dom från förvaltningsrätten i Linköping blev slutsatsen på sätt och vis det motsatta. Ett skyddsombud på ett korttidsboende gjorde en anmälan enligt 6 kap. 6a § AML för att man på arbetsplatsen upplevde en ohälsosamt hög arbetsbelastning med tillbud, sjukskrivningar och olycksfall som följd. Skyddsombudet begärde att AV skulle meddela föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § AML. Skyddsombudet menade att det bland annat skulle gälla några arbetsuppgifter som enligt denne borde tas bort för att få en bättre balans mellan krav och resurser på arbetsplatsen. AV avslog denna begäran, varpå fallet överklagades till förvaltningsrätten. Domstolen konstaterade att AV inte har stöd i lagen för att meddela specifika åtgärder, som i det här fallet skulle vara att vissa arbetsuppgifter togs bort, då det innefattas av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. AV ska kontrollera att det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen och

¹³⁵ Arbetsmiljöverkets beslut 2020-03-13 nr 2019/071312, s. 4.

att risker i arbetsmiljön upptäcks och åtgärdas, konstaterade domstolen. Eftersom AV menat att så hade skett gav inte domstolen bifall till skyddsombudets överklagan.¹³⁶

AV bedömer som jag tolkar ovan refererade beslut framförallt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön genom arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete. I det fall det systematiska arbetsmiljöarbetet är tillfredsställande verkar det, enligt de resonemangen som förts av AV respektive domstol och som redogjorts för här ovan, vara svårt att meddela föreläggande eller förbud utan att göra intrång i arbetsledningsrätten.¹³⁷

Straffrättsliga påföljder skulle kunna bli aktuellt i OSA-fall men är mycket osannolikt, dels på grund av att det är svårt att visa på orsakssamband, dels för att det är höga krav på rättssäkerhet.¹³⁸ Steinberg diskuterar att straffreglerna i brottsbalken kan ge upprättelse till den drabbade eller efterlevande individerna, även då det gäller OSA-relaterade arbetsmiljöbrott, men konstaterar även hon att beviskraven i brottmål är höga, vilket gör att det är svårt att få fällande domar i dessa fall.¹³⁹

3. Arbeta hemma eller bo på jobbet

Det framgår av föregående kapitel att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar som utgångspunkt inte påverkas av att arbetet sker från hemmet. Dock är mitt syfte i denna uppsats att inte bara att konstatera vilken ansvarsfördelning som råder, utan jag vill också undersöka vilka förutsättningar arbetsgivaren har att leva upp till dennes ålagda OSA-ansvar på ett tillfredsställande sätt. Jag vill därför nedan lyfta några relevanta aspekter ur ett arbetstagarperspektiv. Kapitlet fokuserar på hur flexibilitet att styra över hur, när och var arbetet ska utföras kan påverka individen. Jag är medveten om att många inom den valda yrkeskategorin också har flexibla

¹³⁶ Förvaltningsrätten i Linköping dom 2020-12-22 i mål nr 5285–20.

¹³⁷ Jfr Holm et al, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", s. 55, som refereras i inledningen till detta kapitel.

¹³⁸ Holm et al., "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", s. 54 f.

¹³⁹ Steinberg, "Mobbning på arbetsplatsen. Räcker lagarna till?", s. 430.

anställningsförhållanden i övrigt, men eftersom det går utanför fokusområdet för denna uppsats redogör jag inte särskilt för detta.

3.1 Det gränslösa arbetet

Arbetslivet idag är ofta uppgiftsorienterat, det vill säga att arbetet inte mäts genom att arbetstagaren arbetat en specifik tidsperiod. I stället mäts prestationen efter vilka uppgifter som utförts.¹⁴⁰ För de arbetstagare som kan utföra sina arbetsuppgifter via digitala kanaler blir ofta den fysiska arbetsplatsen mindre viktig. Det kan också upplevas enklare att själv styra över när en viss uppgift ska utföras, och när det går bra att ta paus och uträtta något privat ärende.¹⁴¹ Informations- och kommunikationsteknik (IKT), som datorer och smarta telefoner, kan bidra till både positiva och negativa aspekter av det flexibla arbetslivet. En av riskerna med att ha tekniken som används för att utföra arbetet tillgänglig i hemmet är att det, explicit eller implicit, kan signalera till arbetstagaren att denne bör vara nåbar dygnet runt.¹⁴² Unionen har i en undersökning av tjänstemäns gränslösa arbetsliv kommit fram till att det är vanligt att arbetsmängden ökar då gränsen mellan den professionella och privata sfären luckras upp. En av effekterna av att kunna arbeta utanför arbetsplatsen är att arbetstagaren kan utföra arbetsuppgifter trots att denne är sjuk eller har semester.¹⁴³

OSA innefattar såväl hur arbetet organiseras som arbetstidens förläggning.¹⁴⁴ I relation till IKT och ständig nåbarhet skulle det enligt min tolkning kunna vara önskvärt, eller nödvändigt, för arbetsgivaren att tydliggöra vad detta innebär då det gäller arbetstagarens bruk av till exempel mobiltelefon och dator i hemmet. En policy från arbetsgivaren skulle kunna vara en del av ett sådant tydliggörande.¹⁴⁵

¹⁴⁰, Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, <http://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1370627/FULLTEXT01.pdf>, hämtad 2021-05-08, s. 24 f.

¹⁴¹ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, s. 11.

¹⁴² Anna Arlinghaus och Friedhelm Nachreiner, "Health effects of supplemental work from home in the European Union", *Chronobiology International*, 31:10, 2014, s. 1100 f.

¹⁴³ Unionen, *Fria eller förvirrade – En studie av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*, Stockholm: Unionen, 2009, s. 7.

¹⁴⁴ Se vidare: kap. 2.4 *AFS 2015:4 OSA* och där angivna referenser.

¹⁴⁵ Arlinghaus och Nachreiner, "Health effects of supplemental work from home in the European Union", s. 1106.

3.2 Digitaliserad arbetsledning

Arbetsmarknaden går just nu i många delar mot en utveckling var arbetsplatsen som fysiskt ställe där kollegor och chefer möts, arbetar och samverkar inte längre är huvudregeln. Det är inte längre självklart var och när arbetsuppgifter behöver utföras, och inte heller alltid säkert vem som är arbetsgivare eller arbetstagare i lagens mening. Ansvarsfördelningen på de allt mer digitala arbetsplatserna är på grund av denna snabba utveckling inte helt klarlagda.¹⁴⁶

Arbetets digitalisering möjliggör för platsoberoende arbete, och leder till att AV behöver anpassa sina inspektioner till de nya arbetsmiljöerna. Myndigheten konstaterar att det behövs större kunskap, bland annat kring hur man kartlägger risker som kan uppkomma i och med införandet av nya datasystem.¹⁴⁷ Det kan till exempel handla om ohälsosam stress som skapas genom att arbetstagaren snabbt förväntas lära sig och anpassa sitt arbetssätt till flera nya digitala system och program. En ökande och mer splittrad arbetsmängd till följd av att fler administrativa arbetsuppgifter som kräver att arbetstagaren är inne i flera olika system samtidigt kan också bidra till en ohälsosam arbetsmiljö.¹⁴⁸ Digitala skyddsronder är ett sätt för arbetsgivaren att upprätthålla arbetsmiljöarbetet. Ulrik Stoetzer, sakkunnig på AV, säger i mars 2021 i en intervju med tidningen Arbetsliv att verktygen behöver utvecklas för att en god OSA ska kunna säkerställas. Det kan till exempel handla om att kontrollera vilken tid på dygnet arbetstagarna skickar arbetsrelaterade mail. Undersökning och uppföljning av den anställdes arbetsmiljö i hemmet blir i princip samtalsbaserad, vilket gör att samverkan med både arbetstagare och skyddsombud blir avgörande för hur det systematiska arbetet kan genomföras. Stoetzer är positiv till att skyddsronder via till exempel video kan anpassas till verksamheten. Jämte en god organisation, tydlighet och

¹⁴⁶ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, s. 31 f.

¹⁴⁷ Arbetsmiljöverket, *Digital arbetsmiljö*, Rapport 2015:17, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2015, https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/digital_arbetsmiljo-rap-2015-17.pdf, hämtad 2021-05-08, s. 9.

¹⁴⁸ SOU 2015:28 s. 138.

ansvarsfördelning blir detta ett sätt för arbetsgivaren att systematiskt kontrollera och följa upp arbetsmiljön menar han.¹⁴⁹

3.3 Integritet

Begreppet integritet har givits flera olika innebörder i svensk rätt. Annamaria Westregård redogör för att personlig integritet kan åsyfta både behandling av personliga uppgifter och data, såväl som kroppsliga ingrepp, husrannsakan med mera.¹⁵⁰ Integritet i arbetslivet regleras specifikt på flera ställen i lagstiftningen. Många yrkesgrupper behöver till exempel genomgå hälso- och läkarundersökningar för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt, varför de inte kan vägra sådana ingrepp. I vissa fall kan det även bli aktuellt att visa utdrag ur belastningsregister för att kunna få en anställning, till exempel vid arbete i verksamheter riktade till barn.¹⁵¹

Kontroll och övervakning kan många gånger falla under arbetsledningsrätten, och arbetsgivaren behöver kunna dokumentera och lagra uppgifter om anställda för att till exempel kontrollera närvaro, arbetsprocesser med mera.¹⁵² Enligt dataskyddsförordningen (GDPR) kan behandling av personuppgifter vara tillåtet om det utgör ett berättigat intresse för arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagarens ”[...] intressen eller grundläggande rättigheter och friheter” inte väger tyngre.¹⁵³ Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar kan utgöra ett sådant berättigat intresse, vilket innebär att arbetsgivaren kan ha rätt att samla in data gällande i vart fall en del av de anställdas digitala aktiviteter, som kalendernoteringar, uppgifter om resor med mera.¹⁵⁴ Kontroll av hur arbetstagare använder teknisk får dock aldrig

¹⁴⁹ Henrik Lenngren, ”Digitala skyddsronder ett alternativ under pandemin”, *Arbetsliv*, 2021-03-03, <https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap1/2021/digitala-skyddsronder-ett-alternativ-under-pandemin/> hämtad 2021-03-16.

¹⁵⁰ Annamaria J. Westregård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget, 2002, s. 45.

¹⁵¹ SOU 2007:22 s. 402 f.

¹⁵² A.a., s. 405.

¹⁵³ Artikel 6 punkt 1 f GDPR. Bestämmelsen gäller dock inte statliga myndigheter.

¹⁵⁴ Lindahl, *Arbetsrättsliga regler och GDPR i förhållande till Covid-19*, <https://www.lindahl.se/aktuellt/insikter/2020/arbetsrattsliga-regler-och-gdpr-i-forhallande-till-covid-19/>, hämtad 2021-05-09.

bli mer omfattande än vad som är nödvändigt med hänsyn till vad som ska kontrolleras. Fokus bör vara på förebyggande åtgärder.¹⁵⁵

3.4 Organisationskultur och digitalisering

Med organisationskultur¹⁵⁶ avses här underliggande sociala värderingar, idéer och övertygelser som styr hur medlemmarna i organisationen agerar, upplever och resonerar.¹⁵⁷ Organisationskulturen är något som kan vara svårt att sätta fingret på samtidigt som den kan påverka verksamheten på ett konkret plan. Genom att vara medveten om detta kan det i bästa fall vara möjligt att bestämma vilken kultur som ska råda, i stället för att tvingas underkasta sig den kultur som skapas i organisationen eller gruppen.¹⁵⁸ Arlie R. Hochschild gör en illustrativ jämförelse mellan den framtidsdystopi som presenteras i Charlie Chaplins klassiska film ”Modern Times” och den moderna (amerikanska) kultur som hon observerat på de arbetsplatser hon studerat. I filmen introduceras en maskin som ska effektivisera arbetet genom att underlätta för de anställda att äta lunch medan de arbetar. Maskinen blåser på varm mat, stoppar den i munnen och torkar till sist de anställdas ansikten så att de inte behöver göra annat än att tugga och svälja, vilket gör att de kan fortsätta arbeta genom hela måltiden. Hochschild konstaterar att det moderna arbetslivet inte har behov för en sådan maskin för att få arbetstagare att ta färre pauser. Många väljer självmant att effektivisera sina luncher genom att hoppa över raster och äta vid skrivbordet för att spara tid.¹⁵⁹ Detta är ett exempel på hur organisationskultur kan påverka de som verkar inom den att göra avkall på sådant som borde anses ligga i deras egna intressen som att, i detta fall, ta lunchrast. Jag tolkar det som att en arbetsplats där kulturen präglas av hög effektivitet kan ha ökad risk för hög arbetsbelastning, långa arbetsdagar och även att medarbetarna bemöts på olika sätt baserat på prestation. Det finns dock sätt att, i alla fall till viss del, kontrollera organisationskulturen. Arbetsgivaren kan exempelvis säkerställa att alla arbetsuppgifter är möjliga att utföra inom ramen för arbetsdagen, och möjligheten

¹⁵⁵ Integritetsskyddsmyndigheten, *Kontroll och övervakning av anställda*,

<https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/dataskydd-pa-olika-omraden/arbetsliv/kontroll-och-overvakning-av-anstallda/>, hämtad 2021-05-09.

¹⁵⁶ Organisationskultur används i denna uppsats synonymt med företags- och arbetsplatskultur.

¹⁵⁷ Mats Alvesson, *Understanding Organizational Culture*, London: SAGE Publications, 2002, e-bok, s. 1.

¹⁵⁸ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, Hoboken: Wiley, 2010, e-bok, s. 7.

¹⁵⁹ Arlie R. Hochschild, *The time bind, When work becomes home and home becomes work*, 2nd Holt paperbacks ed., New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company, 2001, s. 213 f.

att arbeta utanför den givna arbetstiden kan begränsas. Genom att tydligt markera att arbetstagarnas fritid är viktig kan det gå att styra kulturen på arbetsplatsen åt det hållet.¹⁶⁰

Organisationskultur kan också påverka arbetsledningen, inte minst i förhållande till digitalisering. Thale K. Andersen diskuterar att ju mer teknisk kunskap och kontroll över arbetet någon besitter, desto mer går det att styra det egna arbete och skapa möjligheter att utvecklas ytterligare. Den tekniska kompetensen kan dock även fungera som grindvakt, och systematiskt exkludera dem som inte har grundkunskaperna från att utvecklas.¹⁶¹ Andersen genomförde mellan åren 2007 och 2010 en studie på tre företag inom samma bransch som var inne i liknande digitaliseringsprocesser. Studien visade bland annat att cheferna, den formella ledningen, tog ett steg tillbaka då den nya tekniken introducerades i organisationen. De lät dem med teknisk kunskap, som kunde hantera de nya digitala systemen, leda och fördela en stor del av arbetet. Den nya tekniken anpassades till den kunskapsnivå som de så kallade ”experterna” besatt, vilket gjorde att de utan teknisk erfarenhet kom ohjälpligt efter.¹⁶²

4. Intervjustudie

Under våren år 2021 genomförde jag åtta intervjuer med chefer med delegerat arbetsmiljöansvar, vilka alla arbetade i en stor svensk kommun. Cheferna hade arbetsmiljöansvar för arbetstagare som ställt om till att helt eller till stor del arbeta hemifrån under pandemiåret 2020. Jag uppfattade att arbetstagarnas tjänster i stor utsträckning krävde en högre utbildning och att de hade kvalificerade arbetsuppgifter. I många fall tog arbetstagarna ett stort egenansvar för planering och utförande av sitt arbete, vilket flera av dem gjort även innan pandemin.

Jag var intresserad av att ta reda på om cheferna upplevde någon förändring i hur det lagstadgade systematiska OSA-arbetet behövde bedrivas för att fungera

¹⁶⁰Arlinghaus och Nachreiner, “Health effects of supplemental work from home in the European Union”, s. 1106.

¹⁶¹ Thale K. Andersen, (2015). “Employees’ involuntary non-use of ICT influenced by power differences: A case study with the grounded theory approach.” *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, vol.10, 2015, s. 136.

¹⁶² Andersen, “Employees’ involuntary non-use of ICT influenced by power differences: A case study with the grounded theory approach.”, s. 126 ff.

tillfredsställande då arbetstagarna flyttat från arbetsplatsen till hemmet. Jag ville även veta vilka redskap de ansåg sig ha att uppfylla lagens syften att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt i övrigt skapa en god arbetsmiljö för dessa arbetstagare i relation till OSA-frågor.¹⁶³

Intervjustudien syftar till att illustrera hur lagstiftningen kan uttolkas och användas utifrån praktikers perspektiv. För att återkoppla till Mathiesens resonemang, vilket redogjorts för i kap. 1.4.1, kan rättsregler anses vara beroende av den kontext vari de tillämpas. Lagens syften kan inte uppnås om kontexten på ett eller annat sätt förhindrar det.¹⁶⁴ Jag menar därför att det är relevant att undersöka hur praktiker uppfattar och resonerar kring sitt OSA-ansvar då kontexten förändrats genom att arbetstagarna arbetar hemifrån. Det är i det här fallet praktiker i form av chefer med delegerat OSA-ansvar vilka ska tillämpa lagstiftningen, och som jag uppfattar det har den reella direkta kontrollen över ifall lagen används i enlighet med dess syften.

Cheferna har i intervjuer om ca 30 minuter pratat fritt utifrån ett antal frågeställningar på ämnet arbetsgivarens OSA-ansvar vid arbete hemifrån. De har sedan anonymiserats och benämnts informant A – H. I den organisation cheferna arbetar refereras de anställda till som ”medarbetare” och jag har valt att här nedan använda detta begrepp synonymt med ”arbetstagare” som används i uppsatsens övriga delar. Efter att jag transkriberat intervjuerna identifierade jag några övergripande och för studien relevanta teman som varit återkommande hos alla eller de flesta av informanterna. Dessa redogörs för närmare nedan.¹⁶⁵

4.1 Arbetsmiljöansvar och SAM

I organisationen kommunicerade chefer och medarbetare som inte träffas fysiskt via kommunikationsplattformen Teams. Det var genom denna plattform avstämningssamtal och andra möten hade skett under det senaste året. Majoriteten av informanterna beskrev att SAM främst genomfördes i form av avstämningar, medarbetarsamtal samt genom enkätundersökningar där medarbetarna med jämna intervall skulle gradera hur de upplevde olika aspekter av OSA. Frågorna medarbetarna ombads besvara kretsade kring arbetsbelastning, stöd från chefer och samarbete med kollegor. Mer sällan, men också med jämna intervall tillkom

¹⁶³ Arbetsmiljölagens syften som de uttrycks i 1 kap. 1 § AML.

¹⁶⁴ Mathiesen, *Rätten i samhället*, s. 60. Se vidare kap. 1.4.1 *Olika perspektiv på rätten*.

¹⁶⁵ För en mer ingående redogörelse av intervjustudiens metod, se: kap. 1.4.2 *Intervjustudie*.

en fråga om vart medarbetarna kunde vända sig om de upplevde att det förekom kränkande särbehandling i anslutning till arbetet. Frågorna besvarades anonymt, men kunde ändå ge indikationer på hur det stod till med måendet i gruppen menade flera av informanterna. Såg chefen att någon medarbetares svar kraftigt signalerade att det fanns risk för ohälsa hos individen blev det sedan viktigt att försöka identifiera vilken medarbetare det rörde sig om, för att kunna korrigera riskfaktorer i dennes arbetsmiljö.

Flera av informanterna diskuterade att det med enbart dessa undersökningsmetoder kunde vara svårt att upptäcka de små nyanserna som indikerade mående och stämningar bland medarbetarna som arbetade hemifrån. Informant G hade märkt att det tog tid att lära sig att läsa av olika individer. Detta gjorde att det var svårt att veta ifall bilden av den organisatoriska och sociala arbetssituationen alltid framställdes på ett helt rättvisande sätt. Risken var enligt informanten att någon medarbetare inte var tydlig med sin arbetssituation vilket informanten upplevde som en osäkerhetsfaktor. Informant D lyfte en liknande problematik. Eftersom avstämningsmötena alltid var planerade och schemalagda genom Teams, gick de subtila signaler som kunde fångas upp vid spontana och fysiska möten förlorade. Det fanns alltid en risk att medarbetarna satte på sig ett leende inför de inbokade avstämningarna, vilket gjorde att informanten inte var säker på att det alltid var möjligt att fånga upp tidiga signaler på ohälsa. Även informant H hade uppmärksammat detta, och diskuterade att det krävdes att medarbetarna mycket tydligt uppvisade signaler på ohälsa för att det skulle gå att uppfatta genom datorskärmen.

”Det är en sak om man ser att någon har det tufft på ett Teams-möte, men det är en annan sak att någon håller sig borta från fiket eller så. De små nyanserna ser man ju inte alls faktiskt.” (Informant H)

4.1.2 En ny ansvarsfördelning?

Flera av informanterna diskuterade att det fanns risk för en viss ansvarsförskjutning då medarbetarna till stor del arbetade hemifrån. Informanterna upplevde sig mer beroende av att medarbetarna aktivt deltog i arbetsmiljöarbetet och själva signalerade om något var fel.

”Det är mycket ansvar på individen, men jag kan inte veta om inte de berättar. Jag försöker skapa förutsättningar och tillit och stort förtroende för att berätta för mig att man har problem, eller att det är svårt att utföra jobbet hemifrån eller så.” (informant B)

Informant H diskuterade att ansvaret som chef blivit väldigt individfokuserat, och kanske i praktiken behövde vara mer omfattande för de medarbetare som inte var så tydliga i att uttrycka hur de hade det. Informant D resonerade också kring svårigheterna att fånga upp alla medarbetare. Hen uttryckte vikten av att förstå det i vissa fall inte var möjligt att skilja på medarbetare och privatperson. Det viktiga var att skaffa sig en helhetsbild av medarbetarnas situation för att förstå hur deras arbetsmiljö kunde påverkas av livet runtomkring. Informant F framhöll vikten av avstämningssamtal, och menade att de var absolut viktigast att prioritera i den rådande situationen. Genom att tydligt signalera för medarbetarna att man som chef var tillgänglig, menade informant F att det blev ett kortare steg för medarbetarna att ta kontakt och signalera brister i deras arbetsmiljö i hemmen.

”Det blir ett större medarbetaransvar, men det blir ju också ett ansvar för chefen att se till att förtroendet och kanalen faktiskt är öppen. Det blir mitt ansvar att göra.” (Informant F)

Informanterna presenterade varierande bilder av hur de upplevde att arbetsmiljöansvaret var, eller borde vara, fördelat. En av informanterna hade varit av uppfattningen att arbetsmiljöansvaret var delat mellan arbetsgivare och arbetstagare. En annan informant diskuterade att ansvarsfördelningen borde anses vara annorlunda om medarbetaren själv valt att arbeta hemifrån än om det, som i dagens situation, skedde på arbetsgivarens inrådan. Att arbeta hemifrån skulle kunna anses vara en förmån som arbetsgivaren erbjuder, vilket borde innebära att ett större ansvar för arbetsmiljön i så fall ålades medarbetaren, menade informanten.

Flera informanter menade att de upplevde svårigheter att styra hur, var och när deras medarbetare valde att utföra sina arbeten. De refererade till att medarbetarna var högkompetenta eller högutbildade, och att de därför i vissa fall upplevde sig hamna i ett kunskapsunderläge.

”Jag som chef, med den här typen av högkompetenta medarbetare, är ofta i ett informations- och kunskapsunderläge. Det är ju de som är experter, som

kan saker. Jag är mer ett stöd till dem och en administratör. Att då komma och styra hur de ska jobba och när blir konstigt.” (Informant E)

4.1.3 Organisationskultur

Flera av informanterna framhöll att organisationskultur var en faktor som påverkade deras arbetsmiljöarbete. Informant B talade om att det fanns en ”hjältekultur” på arbetsplatsen vilket gjorde att det blev särskilt viktigt att som chef markera för medarbetarna att de själva behövde sätta gränser för hur mycket de arbetade, under vilka tider och så vidare. Informant E redogjorde för att hen försökte skapa ett öppet klimat där medarbetarna kände att de hade möjlighet att säga ifrån. I relation till arbetsmiljöansvaret diskuterade informanten att de i arbetsgruppen hade regelbundna avstämningar, men att de frågor som behövts behandlas formellt och skickas vidare uppåt i organisationen oftast hade berört den fysiska arbetsmiljön.

”Gällande den sociala arbetsmiljön har det mest handlat om hur ska vi tänka för att finnas som ett stöd till varandra. [...] Vi har högt till tak och folk vågar säga saker och vågar säga emot mig också när det behövs. Det kanske har gjort att vi har kunnat ha det på det här lite halvinformella sättet. Det finns såklart risk att man missar nånting om man inte har mer strikta rutiner, men jag tror att vi har lyckats fånga upp det viktigaste och att det ändå funkar.” (Informant E)

Det framkom i flera av intervjuerna att informanterna uppfattade att olika verksamheter hade olika förutsättningar att hantera OSA-frågor vid arbete hemifrån, beroende på hur verksamheten var utformad och vilka arbetsuppgifter medarbetarna hade. Det kunde dock även vara kulturella aspekter som avgjorde hur väl utfallet av OSA-arbetet på distans blev menade informant F. Hen trodde att det var avgörande hur kulturen såg ut på arbetsplatsen innan medarbetarna i större utsträckning började arbeta hemifrån, och framhöll även vikten av en tydlig kommunikation inom gruppen. Avgörande faktorer kunde vara hur gruppen tidigare arbetat med OSA-frågor, hur chefen brukade kommunicera med medarbetarna samt vilket samtalsklimat som varit dominerande inom gruppen.

”Man är som grupper på väldigt olika ställen, och det fungerar väldigt olika. Alla har fått adressera det på sitt sätt, universallösningar är nog väldigt svårt

att hitta i den här frågan... förutom just kommunikation kanske som är en nyckel.” (Informant F)

4.1.4 Upplevd isolering

Jag bad informanterna att resonera kring hur de uppfattade arbete hemifrån i relation till att det skulle kunna anses vara ett arbete i fysisk isolering. Jag undrade om detta enligt dem skulle kunna medföra några ökade risker i den organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Några informanter svarade att de hade lagt ner mycket tid på att diskutera frågan och ansåg isolering vara en stor riskfaktor. Ytterligare några svarade tvärtom att de aldrig hade tänkt på frågan ur den aspekten. Inget ämne eller tema som avhandlades i intervjuerna gav så spridda svar som denna.

Informant A redogjorde för att hänsyn tagits till den påfrestning som kan tillkomma på grund av isolering. På arbetsplatsen hade ett rullande schema skapats för att medarbetarna skulle kunna vara på kontoret i alla fall någon dag i veckan, och på så sätt minska påfrestningen det skulle kunna innebära att arbeta ensam i hemmet. Även informant C menade att det var viktigt att skapa förutsättningar för de medarbetare som kände sig ensamma att kunna komma in till kontoret. Informanten poängterade dock att hen inte ansåg att den rådande arbetssituationen var att betrakta som ett ensamarbete i egentlig mening.

”Även om man är fysiskt avskild så ser jag inte det som att man är en fyrvaktare eller viltvårdare som går ensam ute i skogen.” (Informant C)

Informant G menade att problemet inte låg i samhörigheten med de närmaste kollegorna, vilka hen upplevde att det var relativt enkelt att upprätthålla god kontakt och samarbete med. Det var snarare problematiskt att medarbetarna förlorat samhörigheten med andra på arbetsplatsen, personer de kanske inte hade gemensamma arbetsuppgifter med så ofta, eller som var i andra arbetslag. Informanten uppfattade att medarbetarna inte längre upplevde sig som del av en helhet. Frånvaron av möjlighet till kontakt i korridorer och vid kaffeautomater upplevde informant G hade skapat en känsla av isolering bland medarbetarna.

4.2 Arbetsmiljöansvar och OSA

4.2.1 Arbetsbelastning

Flera av informanterna uttryckte att de upplevde sig haft svårt att kontrollera arbetsbelastningen för sina medarbetare. Detta var dock inte ett problem som

uppkommit under det senaste året, de menade att de haft svårt att kontrollera arbetsbelastningen under en längre tid eftersom medarbetarna i många fall var mycket självgående. Medarbetarna arbetade ofta i komplicerade processer, där de i flera fall hade större kompetens än chefen. Informanterna upplevde att en del medarbetare hade lättare att säga att de inte hann med eller hade för mycket att göra medan andra tyckte att det var jättejobbigt att signalera en hög arbetsbelastning. Informant E diskuterade dock att det i rådande situation möjligen blivit ännu svårare att uppfatta tidiga signaler.

Informant G menade att problemet var tudelat. Det fanns risk att medarbetare arbetade för mycket, men också att de arbetade för lite. Informanten diskuterade att det fanns ett skattningsproblem kopplat till de mätningmetoder man för närvarande använde i form av medarbetarundersökningar. Medarbetarnas upplevda arbetsbelastning mättes genom att de skulle skatta den på en skala från acceptabelt till oacceptabelt. Informanten menade att *acceptabel arbetsbelastning* inte var tydligt definierat och kunde betyda olika saker beroende på vem man frågade. Det var därför svårt att veta om och hur arbetsledarna kunde omfördela resurserna för att underlätta för de som verkligen hade en ohälsosamt hög arbetsbelastning.

Informant H upplevde att arbetsbelastningen hade ökat och identifierade Teamsmötena som en orsak till det. Hen upplevde att både chefer och medarbetare hade fått fullspäckade kalendrar sedan mötena blivit digitala. Informanten menade samtidigt att detta inte reflekterades i medarbetarundersökningarna, där det endast undantagsvis signalerades att arbetsbelastningen upplevdes ohälsosamt hög. Det var dock svårt att göra några jämförelser menade informanten, eftersom de inte mätte arbetsmiljörisker på detta sätt före pandemin.

4.2.2 Arbetstid

Samtliga informanter arbetade inom förvaltningar där det tillämpades flexibel arbetstid (flectid). Informant F hade uppmärksammat att fler medarbetare än tidigare valt att arbeta på kvällstid under det senaste året, dock inom ramen för flectiden. Informant E menade att både chefer och medarbetare såg det som en förmån att kunna stämpla ut tidigare ibland för att sedan kunna arbeta in de timmarna under helgen. Informanten var själv noga med att inte skicka mail efter arbetstid men redogjorde för att hen ibland skrev mail på kvällar eller helger, men då la dem i utkorgen så att de skickades nästföljande vardag. Informant C

resonerade kring risken att arbete och fritid kunde flyta ihop i rådande arbetssituation, och menade att hen försökte vara uppmärksam på om medarbetarna skickade mail långt efter arbetstid. Hen kunde dock i likhet med informant E ibland själv skriva mail på kvällar och helger för att sedan skicka iväg dem under arbetstid. Informant A och B diskuterade båda frågan om mail och menade var för sig att de försökte föregå med gott exempel och inte skicka mail efter arbetstid. Informant B resonerade kring hur arbetstiden skulle kunna kontrolleras:

”Jag kollar inte stämpelklockan eller mailkonversationer. Jag ställer frågor och försöker berätta hur jag gör, eller hur jag vill göra för att upprätthålla en struktur. Min erfarenhet är att det oftast efterlevs.” (Informant B)

Informant H upplevde att medarbetarna tog färre pauser när de arbetade hemifrån, och redogjorde för att det inom organisationen inte fanns några generella riktlinjer för medarbetarna gällande detta. Hen reflekterade kring att det som arbetsgivare skulle vara bra att erbjuda något att förhålla sig till angående arbetstid och möjligheten att ta rast. Eftersom stunderna av småprat hade försvunnit upplevde informanten att medarbetarna inte tog lika många naturliga pauser som tidigare.

4.2.3 Kränkande särbehandling

De flesta av informanterna vittnade om att kränkande särbehandling inte var något de stötte på i sin vardag. Det var inte heller något de själva aktivt arbetade med i någon större utsträckning, det hanterades ofta genom enkäter eller undersökningar från HR-avdelningen. Några av informanterna diskuterade även att de i vissa fall upplevde att det var svårt att veta vad som skulle räknas som kränkande särbehandling.

Informant C redogjorde för att hen hade fått signaler på att medarbetare tyckte att de spontana samtalen var svårare att initiera på distans. Upplevelsen var att medarbetarna undvek att ringa upp chefen och aktivt boka ett möte. Det hade varit lättare att kunna lyfta eventuella problem direkt efter ett fysiskt möte. Informant D upplevde inte att det fanns problem med kränkande särbehandling bland dennes medarbetare. Informanten förklarade detta med att de var en homogen och högtbildad arbetsgrupp. Hen diskuterade också att vissa aspekter av kränkande särbehandling kunde vara svåra att upptäcka när de nästan uteslutande jobbade

digitalt. Det var svårt att som chef veta vilka som aldrig blev ”inkopplade i bruset” och även svårt för berörda medarbetare att signalera om de kände sig utanför.

”Man vet ju inte vilket brus som finns.” (Informant D)

Informant B diskuterade att hen som chef förväntade sig att medarbetarna tog ansvar för att informera ifall kränkande särbehandling förekom. Informanten menade också att det tidigare var enklare att upptäcka gliringar eller annat beteende, och i så fall markera mot detta på en gång. Hen upplevde att det inte gick att veta om det förekom kränkande beteenden i det digitala rummet.

Informant F hade däremot uppfattningen att risken för kränkande särbehandling minskat med det nya digitala arbetssättet.

”Vår grupp har lyfts av det här att tvingas tänka till jämfört med de vanliga mönstren, att faktiskt se till att inkludera andra, så för vår grupp har det varit positivt att hitta huvudgemenskapen på nätet, eller på distans, jämfört med korridorerna där det kanske fastnar i olika mönster av olika anledningar. Jag ser en positiv utveckling.” (Informant F)

Flera av de andra informanterna framhöll också att risken för vissa kränkande handlingar minskat sedan arbetet började ske på distans. Det hade till exempel blivit svårare att osynliggöra vissa medarbetare på möten, då ordet kunde fördelas mer demokratiskt eftersom mötena behövde modereras noggrannare.

En av de svåraste sakerna att hantera var att upplevelsen av kränkning är så subjektiv, menade informant H. Informanten exemplifierade att det inte var som att någon satte upp en plansch med kränkande bilder på ett kontor. Det var mycket svårare att greppa sådant som endast uttrycks genom attityder, att vända någon ryggen eller avbryta någon i ett samtal. Det var jättesvårt att som chef uppfatta den typen av beteende och attityder via Teams menade informanten.

”Det är svårt att ge de subtila signalerna på Teams, du ska vara väldigt brysk och stänga av ljudet på något som snackar eller något, och då är det ju inte så subtilt... och det gör man ju inte.” (Informant H)

5. Avslutande analys och slutsatser

I detta kapitel har jag för avsikt att göra en avslutande analys över hur det empiriska materialet kan kopplas till lagstiftningen och diskutera vilka slutsatser som skulle kunna dras från detta.

5.1 En glidande skala

Arbetsmiljölagsstiftningen är som utgångspunkt tillämplig mellan arbetsgivare och arbetstagare oavsett var arbetet utförs. Det är i vissa fall någon annan än arbetsgivaren som råder över arbetsmiljön, varför ett rådighetsansvar stadgas i 3 kap. 12 § AML. Då arbetet utförs i arbetstagarens hem är det dock arbetsgivaren som åläggs skyddsansvaret.¹⁶⁶ I de intervjuer jag genomfört till denna uppsats redogjorde flera av informanterna för att de upplevde att mer ansvar hamnat på arbetstagaren sedan det blivit vanligare att arbeta hemifrån. En av dem diskuterade också att en följd var att det blivit viktigare att individanpassa arbetsmiljöarbetet. Informanten upplevde att OSA-ansvaret kunde behöva vara mer omfattande för de arbetstagare som inte tydligt signalerade om upplevda risker i arbetsmiljön i hemmet. Flera informanter menade att deras egen roll förändrats på flera sätt, i och med de nya arbetsförhållandena. Det hade blivit viktigt att skapa tillit och ett öppet klimat för att arbetstagaren skulle ha bästa möjliga förutsättningar för att själv rapportera om brister i de individuella arbetsmiljöerna. Det fanns dock en förväntan på att medarbetarna själva skulle signalera upplevda brister eller risker i arbetsmiljön.¹⁶⁷ Det var för mig oklart hur mycket utbildning eller information informanterna fått angående hur de skulle tackla denna upplevda förändring av arbetsmiljöansvaret. Jag menar att det för framtiden kan vara intressant att vidare undersöka denna aspekt. Jag ser en risk att det kan bli stora individuella avvikelser i hur OSA-ansvaret hanteras ifall det lämnas till varje person med delegerat arbetsmiljöansvar att avgöra hur förutsättningarna för OSA-arbetet bör vara.

Arbetstagaren är i och för sig skyldig att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet enligt 3 kap. 4 § AML. Detta innefattar att följa givna föreskrifter, använda de skyddsanordningar som finns och att i övrigt vara så aktsam som arbetet kräver för att inte utsätta sig för fara.¹⁶⁸ För att arbetstagaren ska kunna uppfylla sina ovan

¹⁶⁶ SOU 2017:24 s. 186 f. Se även kap. 2.2 *Arbetsmiljöns beskaffenhet m.m.*

¹⁶⁷ Se vidare: kap. 4.1.2 *En ny ansvarsfördelning?*

¹⁶⁸ 3 kap. 4 § första stycket AML. Se även: kap. 2.3.1 *Arbetsmiljöansvarets fördelning.*

beskrivna skyldigheter behöver denne dock få tillräcklig kunskap, bland annat gällande riskerna i arbetet, vilket är särskilt viktigt då arbetet utförs på platser som inte är kontrollerade av arbetsgivaren.¹⁶⁹ Informant H uttryckte i sin intervju att denne upplevde att arbetstagarna tog färre pauser då arbetet utfördes hemifrån, och att det inom organisationen inte fanns några generella riktlinjer för arbetstagarna gällande när och hur pauser i arbetet kunde tas.¹⁷⁰ Detta exemplifierar enligt mig nödvändigheten av att kunskap och information finns på alla nivåer i en organisation. Jag menar att det för att uppfylla arbetsgivarens OSA-ansvar i framtiden kan behövas mer riktade utbildningsinsatser för att arbetstagarna ska vara rustade att själva göra riskbedömningar i sin organisatoriska respektive sociala arbetsmiljö, och för att arbetsgivaransvaret enligt 3 kap. 4 § AML samt 7 § AFS 2001:1 ska vara uppfyllt i dessa delar.

5.2 Systematiskt OSA-arbete i hemmiljö

Arbetsgivaren ska i det systematiska arbetsmiljöarbetet fokusera på förebyggande insatser, inte på skadereglering.¹⁷¹ I det inkluderas att se till att det finns möjlighet att upptäcka tidiga varningssignaler för att kunna anpassa arbetet innan det hinner gå så långt att någon drabbas av ohälsa till följd av missförhållanden i arbetsmiljön.¹⁷² En fråga blir enligt mig hur dessa signaler rutinmässigt ska kunna upptäckas av arbetsgivaren i en situation där denne inte i någon större utsträckning har insyn i arbetsmiljöförhållandena för den enskilde arbetstagaren. Majoriteten av de informanter jag intervjuade till denna uppsats uttryckte att de upplevde att det var svårt att uppfatta de små nyanserna i arbetstagarnas beteenden. Att inte möta någons blick, att sitta ensam i fikarummet eller att undvika de spontana samtalen, subtila signaler som kan skvallra om att någon inte har det riktigt bra, upplevdes svåra att upptäcka genom en skärm där mötena var schemalagda och förberedda.¹⁷³

Jag uppfattar att kränkande särbehandling gavs en särställning i intervjuerna, som den kategori inom OSA informanterna uttryckte att de arbetade minst systematiskt med. Arbetsgivaren har enligt 13 § AFS 2015:4 ansvar för att motverka att kränkande särbehandling uppkommer på grund av förhållanden i arbetsmiljön.

¹⁶⁹ 7 § AFS 2001:1, AFS 2001:1 s. 12. Se även: kap. 2.3.1 *Arbetsmiljöansvarets fördelning*.

¹⁷⁰ Kap. 4.2.2 *Arbetstid*

¹⁷¹ Prop 1990/91:140, s 38. Se vidare kap. 2.3.1 *Arbetsmiljöansvarets fördelning*.

¹⁷² A.a., s 136. Se vidare kap. 2.3.1 *Arbetsmiljöansvarets fördelning*.

¹⁷³ Kap. 4.1 *Arbetsmiljöansvar och SAM*

Detta är enligt min mening inte en särskilt konkret ansvarsdefinition, vilket jag tror kunde vara en delorsak till att kränkande särbehandling upplevdes svårare att konkret arbeta med än övriga OSA-faktorer. Flera av informanterna diskuterade att det upplevdes svårt att veta hur de anställda interagerade med varandra då all social interaktion skedde digitalt. ”Man vet ju inte vilket brus som finns”, som informant D uttryckte det.¹⁷⁴ Jag uppfattar att kränkande särbehandling som utgångspunkt upplevdes svårhanterat då det inte för informanterna var helt tydligt vad som räknades in i denna kategori, och att det dessutom brukade styras och kontrolleras från central nivå i organisationen. Arbetet att kontrollera och förebygga kränkande särbehandling på distans upplevdes som än mer komplicerat.¹⁷⁵

Holm et al. diskuterar att det är svårt för AV att vara tillräcklig tydlig med vilka åtgärder som krävs av arbetsgivaren för att åtgärda brister och risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utan att inskränka arbetsledningsrätten oproportionerligt mycket. Arbetsbelastning går enligt Holm et al. att kvantifiera i viss utsträckning genom att till exempel mäta hur många arbetsuppgifter arbetstagarna har att genomföra på en viss utsatt tid.¹⁷⁶ Alla OSA-faktorer är dock svåra att göras mätbara eftersom påverkan uttrycker sig olika beroende på individ. Tecknen på ohälsa kan också variera och visa sig genom sådant som stress och sjukfrånvaro, men också som minskad tillfredsställelse hos arbetstagarna.¹⁷⁷ En konsekvens av att OSA-faktorer kan vara svåra att mäta och väga i relation till kravet på proportionalitet i förhållande till arbetsledningsrätten blir, som jag tolkar det, att AV behöver luta en stor del av sina bedömningar på hur arbetsgivaren genomfört det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningsrätten i Linköping konstaterade i ett mål som avgjordes år 2020 att AV har att kontrollera om det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på plats, dock inte att meddela specifika åtgärder för att påverka arbetsmiljön.¹⁷⁸ Frågan riskerar som jag ser det att handla om ifall arbetsgivaren kan uppvisa ett tillfredsställande SAM med riskbedömningar och dokumentation, snarare än om det faktiskt kvarstår risk för ohälsa i arbetsmiljön. I

¹⁷⁴ Kap. 4.2.3 *Kränkande särbehandling*, s. 48.

¹⁷⁵ Se vidare: kap. 4.2.3 *Kränkande särbehandling*.

¹⁷⁶ Holm et al., ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, s. 55 ff.

¹⁷⁷ A.a. 66 ff. Se även kap. 2.5.3 *Bedömningar och påföljder i relation till OSA*.

¹⁷⁸ Förvaltningsrätten i Linköping dom 2020-12-22 i mål nr 5285–20. Se vidare kap. 2.5.3 *Bedömningar och påföljder i relation till OSA*.

det ovan refererade ärendet hade skyddsombudet menat att arbetsbelastningen var ohälsosam även då det fanns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Detta var dock inget som varken AV eller förvaltningsrätten hade med i sina bedömningar.¹⁷⁹ Detta förhållningssätt till arbetsgivarens OSA-ansvar menar jag även skulle kunna ha stor påverkan på arbete som utförs i arbetstagarens hem. Det krävs som jag ser det en omfattande insyn i arbetstagarens OSA för att kunna genomföra det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett verkligt tillfredsställande sätt. I det fall arbetsgivaren inte har någon verklig insyn, utan i större utsträckning förlitar sig på att arbetstagaren själv ska signalera riskfaktorer i OSA:n menar jag att det finns risk att inte alla aspekter av arbetsmiljön kontrolleras i tillräcklig utsträckning för att faktiskt förebygga ohälsa och olycksfall.

Ett alternativ för att kontrollera organisatorisk respektive social arbetsmiljö i arbetstagarnas hem är digitala OSA-skyddsronder. Dessa kan komma att bli till största delen samtalsbaserade, vilket förutsätter att arbetstagaren aktivt deltar och har förmåga att identifiera och uttrycka eventuella upplevda riskfaktorer i arbetsmiljön. Det förutsätter även, enligt AV:s sakkunnige Ulrik Stoetzer, att det inom organisationen finns tydlighet, god organisering och ansvarsfördelning.¹⁸⁰ Har man då, som en av informanterna uttryckte det, en ”hjältekultur” i organisationen,¹⁸¹ finns det som jag ser det risk att hög arbetsbelastning eller ständig nåbarhet kan normaliseras till en grad där arbetstagaren inte längre kan identifiera riskfaktorer i ett tidigt skede. Det faktum att arbetsredskapen i form av IKT finns tillgänglig i arbetstagarens hem kan också signalera, explicit eller implicit, att arbetstagaren förväntas vara nåbar dygnet runt.¹⁸² Det kan även leda till oklarhet kring hur sjuk man ska vara för att inte kunna arbeta, eller om man förväntas att läsa mail ibland även då man har semester.¹⁸³ Jag ser att en utmaning för arbetsgivaren i relation till det lagstadgade OSA-ansvaret kan komma att bli att tillräckligt tydligt signalera vad som förväntas av arbetstagarna, och när.¹⁸⁴

¹⁷⁹ Se vidare kap. 2.5.3 *Bedömningar och påföljder i relation till OSA*.

¹⁸⁰ Lenngren, ”Digitala skyddsronder ett alternativ under pandemin”. Se vidare: kap. 3.2 *Arbetsledning*.

¹⁸¹ Kap. 4.1.3 *Organisationskultur*, s. 43.

¹⁸² Arlinghaus och Nachreiner, “Health effects of supplemental work from home in the European Union”, s. 1100 f.

¹⁸³ Unionen, *Fria eller förvirrade – En studie av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*, s. 7.

¹⁸⁴ Se vidare: kap. 3.1 *Det gränslösa arbetet*.

5.3 OSA-ansvar och organisationskultur

Andersens forskning initierar en enligt mig intressant diskussion angående risken att tekniskt kunnande blir en maktfaktor, och ett sätt att få kontroll över både det egna och andras arbete.¹⁸⁵ Det skulle som jag tolkar det också kunna vara en indikator på att en företagskultur som främjar teknisk skicklighet i stället för att uppmuntra en bredare kompetensutveckling kan vara i riskzonen för att utveckla denna typ av informella ledarskap. Det är tänkbart att, i likhet med vad Andersen diskuterar, det tekniska ansvaret för arbetsledning och kommunikation med medarbetarna kan delegeras till en person utan egentligt arbetsgivaransvar. Detta skulle som jag förstår det kunna leda till en otydlighet i vem som har arbetsmiljöansvaret, inte minst för anställda som arbetar på annan plats än kontoret, som till exempel i det egna hemmet. Att som chef vara trygg i att det delegerade arbetsmiljöansvaret omfattar alla aspekter av arbetsmiljön, oavsett arbetstagarens utbildningsnivå och kompetens, menar jag kan vara en avgörande faktor för ett i alla aspekter framgångsrikt OSA-arbete, särskilt på distans.

Peter Andersson resonemang som redogörs för i kap. 2.3.1 *Arbetsmiljöansvarets fördelning*, att makt är en förutsättning för ansvar, är i min mening också intressant i sammanhanget.¹⁸⁶ Om det på arbetsplatser eller i organisationer uppstår en informell maktförskjutning baserat på kunskap som beskrivet ovan ser jag att det kan finnas risk för att den egentliga makten över arbetsmiljön flyttas över på de med högst kunskapskapital. Dessa personer har dock inget lagstadgat arbetsmiljöansvar, och det är inte säkert att de besitter tillräckliga kunskaper inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöarbetet skulle på detta sätt kunna falla mellan stolarna. Grupper som är helt eller delvis fränkopplade från den fysiska arbetsplatsen kan vara särskilt utsatta menar jag, eftersom deras primära kommunikation ofta sker genom digitala kanaler. De torde i stor utsträckning vara beroende av att det finns personer med teknisk kompetens i organisationen, som kan erbjuda support och guidning. En traditionell arbetsledare som inte besitter sådana kunskaper riskerar då, som jag ser det, att bli nedvärderad och eventuellt

¹⁸⁵ Andersen, "Employees' involuntary non-use of ICT influenced by power differences: A case study with the grounded theory approach.", s. 126 ff. Se vidare kap. 3.4 *Organisationskultur och digitalisering*.

¹⁸⁶ Andersson, *Vidta alla åtgärder som behövs*, s. 66.

förlora en viss kontroll över hur arbetet leds och fördelas och därmed också över vissa aspekter av arbetsmiljön.

5.4 Ensamhet

Håkansta och Bergman redogör för att arbetsmiljölagstiftningen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall, medan arbetslivsforskningen snarare fokuserar på att arbetstagarens välbefinnande på ett mer generellt plan.¹⁸⁷ Enligt 11 § AFS 2015:4 ska arbetsgivaren:

” [...] vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna.”

För att uppnå god social arbetsmiljö är det sociala samspelet och möjligheten till att få socialt stöd i arbetet av vikt.¹⁸⁸ Detta gäller både i det fysiska rummet och genom digitala kanaler. Håkansta och Bergman redogör för att distansarbetare för tjänstemän i princip alltid är en del av ett digitalt sammanhang, men att detta inte utesluter vikten av att ta hänsyn till ensamhet som en faktor i arbetsmiljön. Individerna påverkas av att inte interagera med andra personer i det fysiska rummet, vilket de menar att digitala kontakter inte kan ersätta.¹⁸⁹

Det är enligt mig intressant att för framtiden diskutera ifall arbete som är avskilt från fysisk kontakt med kollegor och chefer, på det sätt som arbete hemifrån kan utgöra, skulle kunna räknas som psykiskt påfrestande på det sätt som menas i AFS 2015:4. En av informanterna uttryckte att denne inte såg arbete som utfördes ensam i arbetstagarens hem som likställt med att vara en fyrvaktare eller viltvårdare ensam i skogen.¹⁹⁰ Jag delar den uppfattningen, men menar också att det kan behövas en tydlig juridisk definition av vad som bör falla under kategorin ensamarbete, eller kanske snarare ensamt arbete. Jag anser, i likhet med vad Håkansta och Bergman diskuterar, att social isolering och alienering från arbetsplatsen kan vara en påtaglig

¹⁸⁷ Håkansta och Bergman, ”Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke”, s. 10.

¹⁸⁸ 4 § AFS 2015:4.

¹⁸⁹ Håkansta och Bergman, ”Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke”, s. 12 och där angivna referenser. Jfr kap. 2.3.3 *Något om ensamarbete*.

¹⁹⁰ Kap. 4.1.4 *Upplevd isolering*.

riskfaktor utan att arbetstagaren för den skull sitter helt avskild från andra människor.¹⁹¹

5.5 Framtida forskningsfrågor

Det hade enligt min mening varit intressant att, utöver vad som nämnts tidigare i detta kapitel, i vidare studier undersöka förutsättningarna att arbeta hemifrån för flera olika yrkesgrupper på arbetsmarknaden. Jag antar att det finns varierande utmaningar inom OSA och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar beroende på bransch och yrkeskategori, vilket med fördel skulle kunna undersökas ytterligare. Jag har i detta arbete inte behandlat ekonomiska faktorer eller beaktat könstillhörigheter, vilket jag tror att en fördjupad undersökning skulle ha mycket att vinna på. Det hade också varit intressant att närmare utforska definitionen av den digitala arbetsplatsen i förhållande till arbetsmiljöansvaret. Jag tror att frågan om hur mycket av det digitala rummet och de verktyg som används där i som kan sägas kontrolleras av arbetsgivaren kommer att vara betydande för hur arbetsmiljöansvaret kan regleras i framtiden.

5.6 De små nyanserna

I en organisation med en hjältekultur är det kanske flera arbetstagare som biter ihop och inte vill klaga. Eller så är det inte alls så. Ett grundläggande problem är som jag ser det att det helt enkelt inte går att veta. Jag menar att arbetsgivarens lagstadgade arbetsmiljöansvar kan behöva förtydligas ytterligare i relation till OSA-frågor för att chefer med delegerat OSA-ansvar ska kunna navigera genom subjektiva upplevelser och objektiva riskfaktorer

Det finns olika sätt att angripa rättsliga problem. Mathiesen redogör bland annat för synsättet att implementeringen av lagstiftningen i sig gör att syftet blir uppfyllt. Som att trycka på en knapp.¹⁹² Alternativt går det att se på rätten som beroende av den kontext var i den är avsedd att verka.¹⁹³ Jag anser att ett tvärvetenskapligt angreppssätt kan vara fördelaktigt i en undersökning av hur lagens ändamål omsätts i praktiken. Att endast genom rättsdogmatiska glasögon analysera rättskällorna menar jag kan ge en bild som inte helt överensstämmer med hur arbetsgivaren

¹⁹¹ Håkansta och Bergman, ”Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke”, s. 12. Se även: kap. 2.2.1 *Något om ensamarbete*.

¹⁹² Mathiesen, *Rätten i samhället*, s. 58.

¹⁹³ Hydén, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, s. 71 f, Mathiesen, *Rätten i samhället*, s. 60. Se vidare kap. 1.4.1 *Olika perspektiv på rätten*.

hanterar och förhåller sig till lagstiftningen. Motsatt skulle ett enbart samhällsvetenskapligt perspektiv kanske inte tillskriva tillräcklig tyngd till de lagstadgade kraven.¹⁹⁴

Jag har i denna uppsats undersökt förutsättningarna för att, inom ramen för nuvarande arbetsmiljölagsstiftning, på ett tillfredsställande sätt möta arbetsgivarens organisatoriska och sociala arbetsmiljöansvar då arbetstagaren på arbetsgivarens inrådan helt eller till stor del arbetar hemifrån. Jag har inte haft som ambition att presentera några svar eller lösningar, utan velat bidra till klargörande på området. Förutsättningarna för arbetsgivarens OSA-ansvar skiljer sig efter vad jag kan se beroende på vilket perspektiv på rätten som anläggs.¹⁹⁵ Ur ett rättsdogmatiskt perspektiv menar jag att det är möjligt att hävda att arbetsgivaren har goda förutsättningar att möta OSA-ansvaret, även då arbetstagarna arbetar hemifrån. Skyddsansvaret är inte förändrat och genom systematiskt arbetsmiljöarbete är det möjligt att upprätta handlingsplaner, riskbedömningar och policys.¹⁹⁶ Från en rättssociologiskt ståndpunkt går det att problematisera ämnesområdet ytterligare, och ställa frågan om arbetsgivaransvaret för arbetstagarnas OSA vid arbete hemifrån verkligen täcker det som lagstiftaren avsett. Arbetsgivaren har begränsad insyn i arbetstagarens hem och det finns risk för att ansvaret i praktiken skjuts närmare arbetstagaren. Vissa riskfaktorer i OSA:n kan dessutom bli mer påtagliga vid arbete hemifrån, som bland annat redogjorts för i kap 3 *Arbeta hemma eller bo på jobbet*. Sammanfattningsvis menar jag att frågan besvaras olika beroende på ifall lagens syfte anses uppnått genom dess implementering eller om syftet först är uppfyllt då OSA:n också ur arbetstagarens perspektiv upplevs som god.

Det kan konstateras att kraven på arbetsmiljön inte är konstanta, och de kan komma att ändras i takt med att samhället och tekniken utvecklas.¹⁹⁷ Jag anser att det, i vart fall gällande de arbetsgivare och arbetstagare som ryms inom den i denna uppsats gjorda avgränsning, skulle kunna vara påkallat att justera lagstiftningen till det tekniska språng som pandemiåret 2020 initierat.

¹⁹⁴ Se vidare kap. 1.4.1 *Olika perspektiv på rätten*.

¹⁹⁵ Jfr de perspektiv som presenteras av Hydén och Mathiesen och som refereras i detta kapitel.

¹⁹⁶ SOU 2017:24 s. 186 f.. Se även kap.2.3 *Arbetsmiljöansvaret*.

¹⁹⁷ Ericson, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, s. 66. Se även: kap. 2.3 *Arbetsmiljöansvaret*.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Propositioner

Prop 1976/77:149 Om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen.

Statens offentliga utredningar

SOU 1998:115 Distansarbete.

SOU 2007:22 Skyddet för den personliga integriteten - kartläggning och analys.

SOU 2015:28 Gör Sverige i framtiden – digital kompetens.

SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?

Departementsserien

Ds C 1984:12 Ram eller lag?

Ds 1998:43 Myndigheternas föreskrifter. Handbok i författningsskrivning.

Övrigt

Skr. 2020/21:92 En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025.

HSLF-FS 2020:12 Folkhälsomyndighetens föreskrifter och allmänna råd om allas ansvar att förhindra smitta av covid-19 m.m.

Rättsfall och avgöranden

Kammarrätterna

Kammarrätten i Stockholm dom 2018-02-12 i mål nr 1028–17.

Förvaltningsrätterna

Förvaltningsrätten i Karlstad dom 2014-03-18 i mål nr 2423–13.

Förvaltningsrätten i Linköping dom 2020-12-22 i mål nr 5285–20.

Beslut från arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverkets beslut 2020-03-13 nr 2019/071312.

Litteratur

Alvesson, Mats, *Understanding Organizational Culture*, London: SAGE Publications, 2002, e-bok.

Andersen, Thale K, "Employees' involuntary non-use of ICT influenced by power differences: A case study with the grounded theory approach." *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 10, 2015, 117- 143.

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs*, Stockholm: Jure förlag, 2013.

Arbetsmiljöverket, *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016,

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö & straffansvar – två helt olika saker*, 6. uppl., Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2016.

Arlinghaus, Anna och Friedhelm Nachreiner, "Health effects of supplemental work from home in the European Union", *Chronobiology International*, 31:10, 2014, 1100-1107, DOI: 10.3109/07420528.2014.957297.

Ask, Henric och Bo Ericson, "Kränkande särbehandling i arbetslivet - hur hanteringen sker och kan ske inom det rättsliga systemet", *Ny Juridik*, 3:17, 2017, s. 7–87.

Bexar, Mikaela, *Brottsbalk (1962:700)*, 3 kap. 10 §, Karnov lagkommentar (JUNO), hämtad 2021-05-08.

Blyme, Hans, *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*, 3 kap. 2 §, Karnov lagkommentar (JUNO), hämtad 2021-05-08.

Blyme, Hans, *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*, 3 kap. 3 §, Karnov lagkommentar (JUNO), hämtad 2021-05-08.

Denscombe, Martyn, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, 4. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2018.

Ericson, Bo, *Arbetsmiljölagen med kommentar*, 15. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2019.

Hochschild, Arlie R., *The time bind, When work becomes home and home becomes work*, 2nd Holt paperbacks ed., New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company, 2001.

Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 25, nr. 1, 2019, s. 49–67.

Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Lund: Studentlitteratur, 2002.

Håkansta, Carin och Ann Bergman, ”Digitaliserad och isolerad: yrkespraktiken i ett mobilt yrke”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 24, nr. 3–4, 2018, s. 7–25.

Kleineman, Jan, ”Rättsdogmatisk metod”, i *Juridisk metodlära*, redigerad av Maria Nääv och Mauro Zamboni, 2. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 21–46.

Mathiesen, Thomas, *Rätten i samhället*, 5. uppl., Lund: Studentlitteratur, 2005.

Persson, Roland S., *Pragmatisk analys. Att skriva om och tolka kvalitativa data*, Morrisville, NC: Lulu Publishing, 2006.

Schein, Edgar H., *Organizational Culture and Leadership*, Hoboken: Wiley, 2010, e-bok.

Steinberg, Maria, ”Mobbing på arbetsplatsen. Räcker lagarna till?” i *Festskrift till Catharina Calleman, i rättens utkanter*, redigerad av Annina H. Persson och Lotti Ryberg-Welander, Uppsala: Iustus förlag, 2014, s. 411–434.

Steinberg, Maria, ”Rättsliga aspekter på den psykosociala arbetsmiljön - en översikt”, *Ny Juridik*, 3:15, 2015, s. 57–75.

Unionen, *Fria eller förvirrade – En studie av tjänstemännens gränslösa arbetssituation*, Stockholm: Unionen, 2009.

Westregård, Annamaria J., *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget, 2002.

Yin, Robert K., *Qualitative Research from Start to Finish*, 2. uppl., New York: Guilford Publications, 2015, e-bok.

Övrigt material

Rapporter

Arbetsmiljöverket, *Digital arbetsmiljö*, Rapport 2015:17, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2015, https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/digital_arbetsmiljo-rap-2015-17.pdf, hämtad 2021-05-08.

Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, <http://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1370627/FULLTEXT01.pdf>, hämtad 2021-05-08.

Arbetsmiljöverket, *Arbets-skador 2019*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:01, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2020, https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbets-skador-2019/arbetsmiljostatistik-rapport-2020-01_arbets-skador-2019.pdf, hämtad 2021-05-08.

Bilaga 1

Intervjuguide

- Min uppsats kommer att behandla arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet, och vilka förutsättningar det finns i dagsläget att genomföra det på ett bra sätt då arbetstagarna arbetar helt eller delvis hemifrån. Därför är jag intresserad av att höra hur du tänker kring ämnet. Kan du beskriva det systematiska Organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet på din förvaltning under pandemin?
 - Riskbedömning
 - Åtgärder
 - Uppföljning
- I AFS 2015:4 delas OSA in i tre kategorier – arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Skulle du kunna berätta lite om det förebyggande OSA-arbete ni har i dag i förhållande till dessa delar?
- Hur ser du på det systematiska OSA-arbetet i relation till att flera medarbetare arbetar ensamma just nu?
- Hur tänker du kring arbetsgivarens behov av att kontrollera arbetsplatsen kontra arbetstagarnas rätt till integritet i hemmet?
- Upplever du att det finns tillräckliga tekniska förutsättningar för att kontrollera och följa upp arbetsmiljön för medarbetare som arbetar hemifrån?
- Hur tänker du kring medarbetarnas ansvar att själva signalera ohälsa när man bara ses digitalt?
- Har du noterat skillnader i reaktioner från medarbetarna gällande organisatoriska eller sociala faktorer i arbetsmiljön?
- Är det något du tycker jag har missat att fråga, eller något övrigt du själv funderat över gällande detta ämne?