



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Det nya gränslösa arbetet - en risk för arbetsmiljön eller framtidens flexibla arbetsätt?

En arbetsrättslig analys av riskerna i arbetsmiljön kring arbete hemifrån

Emma Herbertsson
Masteruppsats i Arbetsrätt, HARP23
Vårterminen 2022
Handledare: Ann-Christine Hartzén

Sammanfattning

Under de senaste åren har möjligheten till att arbeta hemifrån och på distans i Sverige ökat i stor omfattning, speciellt med tanke på COVID-19 pandemin. Arbetssättet som det flexibla arbetslivet medför, har inneburit att fler arbeten kan utföras utan tidsmässiga, rumsliga eller organisatoriska gränser. Arbete hemifrån och på distans har öppnat en ny värld för flexibilitet i arbetslivet, men samtidigt har det medfört risker för arbetstagarnas arbetsmiljö. I denna uppsats undersöks hur arbetsgivare kan säkerställa att arbetstagare har en bra arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans, samt vilket behov av regleringsutveckling som finns inom Sverige kopplat till arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans.

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka risker som arbete hemifrån och på distans medför för arbetsmiljön, hur arbetsgivare utifrån sitt arbetsmiljöansvar kan säkra arbetsmiljön för sina arbetstagare samt vilket behov som finns för ytterligare regleringar kring arbetsmiljö i Sverige. I uppsatsen används både en rättsdogmatisk och rättsociologisk metod. I analysen diskuteras att arbetsgivaren kan öka sitt sociala stöd till arbetstagarna, begränsa det flexibla arbetslivet, såsom omfattningen av arbete hemifrån och på distans, samt utrusta och utbilda arbetstagarna inom arbetsmiljö. Alla dessa insatser från arbetsgivarens sida kan kopplas samman med möjlig regleringsutveckling. Slutsatser som dras i denna uppsats är att det både på EU och svensk nivå finns ett utrymme för regleringsutveckling, där Sverige skulle kunna gynnas genom vidare implementering av det europeiska ramavtalet för distansarbete samt att ratificera ILO konventionen nr 177 (1996). Vidare finns det även utrymme för att i svensk lagstiftning se över regleringarna kring integritet, då det flexibla arbetssättet påverkar arbetsgivarens möjlighet till kontroll och insyn i hur arbetstagarna arbetar; arbetsgivarens önskan att kontrollera att arbetstagarna har en god arbetsmiljö kan utifrån den nuvarande reglering kring integritet i svensk lagstiftning anses integritetskränkande. I och med det ökande arbetet hemifrån och på distans, finns det därmed ett behov av att inte bara se över vilken lagstiftning som finns kopplat till arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans och deras arbetsmiljö, utan även annan lagstiftning som tangerar det flexibla arbetssättet.

Nyckelord: Arbetsmiljö, distansarbete, hemarbete, flexibelt arbete, integritet och telework.

Abstract

During the last couple of years, teleworking in Sweden have increased to a large extent, especially considering the COVID-19 pandemic. The way of working that the flexible work life entails, means that more types of work can be carried out without temporal, spatial or organizational limits. Teleworking have opened a new world for flexibility in the work life, but at the same time it has entailed risks for the employees' work environment. This essay examines how employers can ensure that employees have a good work environment when they telework, and what kind of need there is for regulatory development in Sweden linked to the work environment and teleworking.

The purpose of this thesis is to investigate the risks that comes with teleworking for the work environment, what employers from their work environment responsibility can do to secure the work environment for their employees and what kind of need there is for regulatory development in Sweden linked to the work environment. In this thesis, both the legal dogmatic method and the legal sociology method has been used. The analysis discusses that the employer can increase its social support to the employees, limit the flexible working life, such as the extent of telework, and equip as well as train the employees in work environment. All these efforts that can be made by the employer can be linked to possible regulatory development. Conclusions that are drawn in this thesis are that both at EU and Swedish national level, there is room for regulatory development, where Sweden could benefit through further implementation of the European framework agreement for telework and to ratify the ILO Convention No. 177 (1996). Furthermore, there is also room for the Swedish legislation to review the regulations on integrity, as the flexible way of working affects the employer's ability to control and insight in how employees work; the employer's desire to monitor the employees have a good working environment can, based on the current regulation on integrity in the Swedish legislation, be considered an infringement of integrity. With the increasing teleworking, there is there for a need to review not only the legislation that is linked to teleworkers and their work environment, but also other legislation that equals on the flexible way of working.

Keywords: Work environment, telework, work from home, flexible work and integrity.

Innehållsförteckning

Sammanfattning

Abstract

Förkortningar

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	2
1.3 Avgränsningar.....	2
1.4 Metod och material.....	3
1.5 Disposition.....	7
1.6 Definitioner.....	8
2. Reglering och lagstiftning kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans i EU	11
2.1. Den rättsliga kopplingen mellan EU och dess medlemsländer.....	11
2.2 EU rätten och dess regleringar kring arbete hemifrån och på distans.....	12
2.2.1 Det europeiska ramavtalet om distansarbete.....	13
2.3 Vilka rättsliga förändringar kan komma?.....	15
3. Reglering och lagstiftning kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans i Sverige	20
3.1 Implementering av internationella regler och EU-regler i Sverige.....	20
3.2 Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverket.....	24
3.2.1 Var är arbetsmiljölagen tillämplig?.....	25
3.2.2 Vad är en god arbetsmiljö?.....	27
3.2.3 Arbetsmiljöverket och dess föreskrifter.....	28
3.2.4 Definitionen av distansarbete i svensk lagstiftning.....	30
3.3 Vem har ansvaret för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans?.....	32
3.3.1 Arbetsgivarens ansvar.....	32
3.3.1.1 Arbetsställe.....	34
3.3.1.2 Arbetsanpassning.....	37
3.3.2 Vem har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar för?.....	38
3.3.3 Arbetstagarens integritet och arbetsgivarprerogativet.....	40
3.3.4 Arbetstagarens eget ansvar.....	42
3.3.5 Vikten av enskilda avtal.....	43
3.4 Vilka rättsliga förändringar kan komma?.....	44
4. Risker för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans	47
4.1 Risker kopplade till arbetsplatsen vid arbete hemifrån och på distans.....	48
4.1.1 Den fysiska arbetsplatsen.....	48
4.1.2 Den sociala arbetsmiljön – sociala arbetskontakter eller isolering?.....	50
4.1.3 Individens förutsättningar.....	52
4.1.4 Minskande eller ökande kontroll av arbetstagare?.....	54
4.2 Flexibilitet, frihet och självständighet - eller avsaknad av privatliv?.....	55
4.2.1 Vad är flexibilitet?.....	55
4.2.2 Flexibel arbetstid eller ökad arbetstid?.....	56
4.2.3 Balansen mellan arbete och privatliv.....	58

4.3 Psykisk och fysisk arbetsbelastning, stress och ohälsa.....	61
4.3.1 Psykosociala risker kopplade till arbete hemifrån och på distans.....	61
4.3.2 Fysisk ohälsa kopplad till arbete hemifrån och på distans.....	65
4.4 Arbetsgivarens åtgärder för att säkra arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans....	66
5. Analys.....	70
5.1 Arbetsgivarens möjlighet att säkerställa en bra arbetsmiljö och behovet av regleringsutveckling utifrån ett flexibelt arbetsliv.....	70
5.1.1 Ökande socialt stöd från arbetsgivaren.....	71
5.1.2 Begränsa arbetstagares möjlighet att arbeta heltid hemifrån.....	72
5.1.3 Utrusta, utbilda och informera arbetstagare.....	74
5.1.4 Sätta gränser i ett flexibelt arbetsliv.....	77
5.2 Vidare behov av reglering kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans inom EU och Sverige.....	80
6. Slutsats och avslutande kommentarer.....	84
Käll- och litteraturförteckning.....	85

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AMF	Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
CEEP	Central Europe Energy Partners
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EESK	Europeiska ekonomiska och sociala kommittén
EG	Europeiska gemenskaperna
EU	Europeiska Unionen
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
ETUC	European Trade Union Confederation
FN	Förenta Nationerna
IKT	Informations- och kommunikationsteknik
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svensk Arbetsgivarförening
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
SOU	Statens offentliga utredningar
SME	Small and medium-sized enterprises
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Den pandemi som orsakats av coronaviruset har haft stor påverkan på arbetslivet, och arbetslivet har för nästan alla i Sverige förändrats på ett eller annat sätt. En stor förändring har varit en stor och snabb omställning från den fysiska arbetsplatsen till digitalt arbete hemifrån för de som har haft möjligheten.¹ Till följd av COVID-19 pandemin började nästan 40 % av alla arbetstagare i EU att arbeta på distans på heltid, och detta suddade ut de traditionella gränserna mellan arbete och privatliv.² Vissa av de förändringar som pandemin medfört och som har påverkat vårt sätt att arbeta kan komma att bli bestående³ och frågor om arbete på distans eller hemifrån är fortsatt aktuella.⁴ Arbetsmiljöverket gjorde under år 2021 inte en enda kontroll av arbetsmiljön för de som arbetade hemifrån. Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar även när arbetstagare inte är på plats i arbetsgivarens lokaler. Pernilla Persson Nia, regionchef för Arbetsmiljöverkets inspektionsavdelning Väst, intervjuades av Sveriges Radio och menade att det inte funnits någon riktad tillsyn mot just hemarbete, utan att de inspektioner Arbetsmiljöverket genomfört har handlat om hur man förebygger smittorisker för sin personal. Vidare menade Persson Nia att de system som arbetsgivare har för sitt arbetsmiljöarbete fångar upp relevanta risker samt att hur medarbetarna mår när de arbetar hemifrån är en relevant risk att fånga upp i dagsläget. Enligt Persson Nia, har Arbetsmiljöverket fått rapporter om att de som arbetar hemifrån upplever mer ensamhet, svårigheter att känna sig som en del av arbetslaget och att gränsen mellan arbete och fritid suddas ut. Veronika Magnusson, förbundsordförande på fackförbundet Vision, tycker att Arbetsmiljöverket borde bli bättre på att genomföra arbetsmiljökontroller. Magnusson menar att eftersom en stor del av Sveriges arbetstagare arbetar hemifrån eller på distans och dessutom uppmanas att göra detta för att ta ansvar för pandemin, så borde Arbetsmiljöverket forma sin tillsyn och kanske framför allt stödet till arbetsgivare och skyddsombud så att det också anpassas för distansarbete.⁵ Arbetslivet är under en pågående förändring mot att bli mer flexibelt, men i och med detta så uppkommer frågor kring hur arbetsgivaren kan säkerställa att arbetstagarna har en bra arbetsmiljö när de arbetar hemifrån och på distans, samt om de

¹ Skr. 2020/21:92 s. 2

² European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 9

³ Skr. 2020/21:92 s. 2

⁴ Skr. 2020/21:92 s. 14

⁵ Ekot. *Morgonkot: starta dagen med morgonens viktigaste nyheter.* 2022-01-24. Ansvarig utgivare: Klas Wolf-Watz. Reporter: Isak Krona

regleringar som finns i Sverige tillräckligt aktuella för att bemöta de risker och utmaningar som följer med ett flexibelt arbetsliv.

1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syftar till att undersöka vilka risker som arbete hemifrån och på distans medför för arbetsmiljön, hur arbetsgivare utifrån sitt arbetsmiljöansvar trots dessa risker kan säkra arbetsmiljön för sina arbetstagare samt om det finns ett behov av ytterligare regleringar kring arbetsmiljö i Sverige. För att kunna göra detta kommer jag att gå igenom vilka föreskrifter, regleringar och dylikt som finns gällande distansarbete, särskilt i förhållande till arbetsmiljö, inom EU men även på nationell nivå i Sverige. Vidare kommer vi att gå igenom vilka risker som finns för arbetstagare och arbetsgivare kopplade till arbetsmiljö när arbete utförs helt eller delvis på distans eller från hemmet. På grund av att distansarbete har ökat i så hög grad sedan COVID-19 pandemin, har det inte hunnit forskas mycket inom området arbetsmiljö i förhållande till hemarbete utan att det förelegat en akut situation i form av pandemin. Syftet och förhoppningen med denna uppsats är att kunna bidra till forskningen genom att undersöka vilka risker som finns för arbetsmiljön i och med arbete hemifrån och på distans samt huruvida ett mer flexibelt arbetssätt som, helt eller delvis, präglas av arbete hemifrån och arbete på distans, kan medföra ett behov av ytterligare regleringar kring arbetsmiljö i Sverige.

Frågeställningar:

1. Hur ska arbetsgivare säkerställa att arbetstagarna har en bra arbetsmiljö i ett flexibelt arbetsliv?
2. Hur kan ett mer flexibelt arbetsliv medföra ett behov av ytterligare regleringar kring arbetsmiljö i Sverige?

1.3 Avgränsningar

Då denna uppsats skrivits under våren år 2022, har COVID-19 pandemin inte släppt sitt grepp om världen. På grund av COVID-19 pandemin ökade antalet arbetstagare som arbetade hemifrån radikalt, med en motivation från diverse hälsomyndigheter världen runt om att arbetsgivare skulle se till att arbetstagare som kunde arbeta hemifrån skulle göra det, av säkerhetsskäl. I denna uppsats nämns COVID-19 som en utlösande faktor för det ökade arbetet hemifrån och på distans, men den nämns exempelvis inte som en risk för arbetstagare. Detta för att uppsatsen skrivs utifrån ett framtidsperspektiv, där arbete hemifrån inte behöver

försvaras med att det grundar sig i den pågående COVID-19 pandemin där säkerheten för arbetstagarna är grunden till att inte utföra arbete på den traditionella arbetsplatsen. Vidare är arbetsmiljöfrågor kopplade till arbete hemifrån och på distans ett aktuellt ämne både inom EU och i Sverige, och det kommer ny information kopplat till regleringar om dessa från bland annat Arbetsmiljöverket för att hänvisa till hur ämnet bör hanteras. Därför har uppsatsen avgränsats till den 1 maj 2022, och ändringar i lagstiftning och dylikt efter detta datum kommer inte att tas i beaktning.

Arbetsmiljö är ett område som diskuteras brett inom svensk lag och benämns inom flera olika lagar. Denna uppsats har valt att ta sikte på relevanta paragrafer i AML (1977:1160) som kopplas till arbetstagarens arbetsmiljöansvar och arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans, och har därför inte fokuserat mer än i korta drag på annan svensk lagstiftning som behandlar arbetsmiljö, såsom Arbetstidslagen (1982:673) och Arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Vidare har jag valt att inte fokusera på arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsskador, utan istället på arbetsgivarens förebyggande arbetsmiljöansvar samt vad denne kan göra för att minska en dålig arbetsmiljö för sina arbetstagare.

Arbete hemifrån eller på distans har varit aktuellt för olika arbetstagargrupper, och COVID-19 pandemin har visat att det är möjligt för nya grupper av arbetstagare att arbeta hemifrån. I min uppsats har jag valt att inte fokusera på arbetstagargrupper vars arbete är kopplat utanför arbetsplatsen, såsom personal inom sälj som arbetar via sin företagsbil eller gig-arbetare. Istället har fokus legat vid yrkesgrupper vars arbete traditionellt sätt utförts från den traditionella arbetsplatsen, men som nu och i framtiden kan arbeta hemifrån och på distans i större utsträckning.

1.4 Metod och material

För att besvara uppsatsen frågeställningar samt uppfylla dess syfte, har jag använt mig av en rättsdogmatisk metod. Rättsdogmatisk metod handlar att beskriva den gällande rätten och att systematisera den genom att identifiera samband och likheter.⁶ Den rättsdogmatiska metoden har varit väsentlig i den här uppsatsen för att kunna tydliggöra vilka formella krav som finns kring arbetsmiljöansvaret. I diskussionen kring hur en arbetsgivare utifrån sitt arbetsmiljöansvar ska kunna säkerställa att arbetstagarna har en god arbetsmiljö, används de

⁶ Sandgren (2018) s. 49

lege lata för att tolka och analysera gällande rätt som den är i dagsläget.⁷ I diskussionen kring hur ett mer flexibelt arbetssätt kan medföra ett behov av ytterligare regleringar kring arbetsmiljö i Sverige, används de lege ferenda som avser att ta ställning till hur en rättslig fråga bör regleras i framtida rätt samt föreslå lösningar på problem som ännu framstår som olösta i gällande rätt.⁸

I min uppsats har jag ansett att det finns ett behov av att både använda mig av rättsdogmatisk metod, men även rättsociologisk metod. I det fjärde kapitel av denna uppsats diskuterar jag vilka risker som finns för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans, och den rättsociologiska metoden blir här en viktig punkt för att undersöka förhållandet mellan de risker som finns för arbetstagares arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans samt arbetsgivarens rättsliga arbetsmiljöansvar. Den rättsociologiska metoden handlar om relationen mellan samhälle och rätt, och rättsociologisk metod blir rättsvetenskap när den belyser hur samhällsliga förhållanden påverkar rättsbildningen och rättstolkningen.⁹ Vidare kan rättsociologin i den juridiska forskningen ses som en hjälpvetenskap, i och med att rättsociologin kanske inte alltid besvarar frågor som är direkt juridiska, men den ger svar som den juridiska vetenskapen behöver för att kunna lägga grunden för slutsatser.¹⁰ I min uppsats har jag haft utgångspunkten att lagen bör speglas efter samhället; om det i samhället finns ett behov av ytterligare reglering kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans, bör lagen anpassas efter samhället. Samtidigt skulle det kunna vara tvärtom; lagen finns till för att bemöta samhället men samhället ska rätta sig efter gällande lag. För att diskutera vilka risker som finns för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans, diskuterar jag källor som bland annat beskriver hur arbetstagare har upplevt arbete hemifrån och på distans samt hur arbetsgivarens agerande skapar risker men även kan motverka risker. I den rättsociologiska metoden finns en distinktion om rättsociologin som diskuterar att rätten på pappret är en sak, rätten i verkligheten är något annat.¹¹

Både den rättsociologiska metoden och den rättsdogmatiska metoden utgår från etablerade källor; den rättsociologiska metoden utgår från etablerad kunskap och teorier som bygger på systematiska studier av hur samhället ser ut och fungerar på olika samhällsområden, samtidigt

⁷ Lehrberg (2021) s. 296

⁸ Nääv, Zamboni (2018) s. 36

⁹ Nääv, Zamboni (2018) s. 209

¹⁰ Lehrberg (2021) s. 246–247

¹¹ Nääv, Zamboni (2018) s. 210

som den rättdogmatiska metoden utgår från politisk ordning etablerade rättskällor.¹² I den här uppsatsen kommer vi att gå igenom diverse rättskällor, såsom lag, förarbeten, doktrin och statliga utredningar. Jag har i valet av material försökt att använda mig av grundkällor, och när valet av material görs är det viktigt att tänka på att använda ursprungskällor i så stor utsträckning som möjligt.¹³ Då det saknas meningsfulla rättsfall inom området, har jag valt att inte använda mig av rättspraxis i denna uppsats.

I min uppsats redogör jag för Arbetsmiljölagen (1977:1169), som är applicerbar vid arbete hemifrån och på distans och där arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i första hand regleras. Vidare har jag använt mig av Arbetsmiljöverket och vissa av dess föreskrifter. Det finns i svensk lagstiftning inte en föreskrift från Arbetsmiljöverket som enbart behandlar arbete hemifrån och på distans, men jag har använt mig av föreskrifter som är applicerbara vid arbete hemifrån och på distans. Då svensk arbetsmiljörätt i Sverige i flera avseenden har kommit att påverkas av de handlingsprogram och direktiv som EU har antagit på arbetsmiljöområdet,¹⁴ har EU-rättsliga källor inbegripits som berör området. Vissa EU-rättsliga källor redovisas i större utsträckning, såsom det europeiska ramavtalet om distansarbete, medan andra EU-rättsliga källor endast nämns för att de har vissa kopplingar till arbete hemifrån och på distans, såsom Arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG) och avtalet om digitalisering (2020). Vidare har jag även valt att titta på utformningen av ILO konvention nr 177 om hemarbete och dess implementering i Sverige. Jag har använt mig av doktrin för att skapa förståelse och besvara mina frågeställningar. Det senaste året har det tillkommit litteratur på området arbetsmiljö kopplat till arbete hemifrån och på distans, vilket har gjort att denna litteratur har varit aktuell och uppdaterad utifrån det rådande samhällsläget samt rättsläget. Urvalet av litteraturen har baserats på relevans och hur aktuell litteraturen är i form av när den skrivits, författarna samt ämnesord för att utföra den systematiska sökningen. De ämnesord som jag använde vid den systematiska sökningen var: *Arbetsmiljö*, *distansarbete*, *hemarbete*, *flexibelt arbete*, *integritet* och *telework*. Vidare har jag använt mig av kedjesökning, där jag har utgått från välkänd litteratur särskilt inom området arbetsmiljö, där ytterligare relevant litteratur på området har framkommit.¹⁵

¹² Nääv, Zamboni (2018) s. 210

¹³ Trolle Önnfors, Wenander (2016) s. 20

¹⁴ Andersson, Edström, Ingmanson (2021) s. 161

¹⁵ Sandgren (2018) s. 100

Arbete hemifrån har funnits under en lång tid, men har blivit mer aktuell de senaste åren på grund av COVID-pandemin. Därför är regleringar kring detta ämne gamla och har inte nödvändigtvis blivit uppdaterade för att passa det nya flexibla arbetslivet. Ett exempel på detta är SOU 1998:115. SOU 1998:115 skapades för att se över regleringen av distansarbete i Sverige. I SOU 1998:115 bedömdes att det inte fanns behov av förändringar i arbetsmiljölagstiftningen, men att behovet av information om arbetsmiljöfrågor när det gäller distansarbete var stort.¹⁶ I och med slutsatsen i SOU 1998:115, kom inga förändringar att ske för regleringen av distansarbete i Sverige. Dock är det viktigt att ha i åtanke att situationen i samhället år 1998 var en annan än idag, där distansarbete har ökat i stor utsträckning och särskilt i efterdyningarna av COVID-19 pandemin. Även om SOU 1998:115 inte ansåg att det fanns behov av förändringar i arbetsmiljölagstiftningen då, innebär inte att det idag inte kan finnas ett behov av förändring. SOU 1998:115 används dock i som underlag i många svenska källor kopplade till distansarbete och arbete hemifrån, vilket kan bero på att det inte finns så mycket annat underlag. Därför kan SOU 1998:115 ändå anses som en relevant rättskälla för regleringen och hanteringen av arbetsmiljö kopplat till arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans i denna uppsats. I denna uppsats kommer jag dock inte att behandla alla punkter som SOU 1998:115 har behandlat, då utredningen behandlat vissa punkter som i dagsläget inte är aktuella, såsom att arbetstagarens hem riskerar att anses vara ett eget arbetsställe och därmed ha verkningar på turordningslistor och omplaceringsrätten.

Då denna uppsats även har ett framtidsperspektiv då den undersöker huruvida ett mer flexibelt arbetssätt som, helt eller delvis, präglas av arbete hemifrån och arbete på distans, kan medföra ett behov av ytterligare regleringar kring arbetsmiljö i Sverige, används källor som diskuterar arbetsmiljö i framtiden på både EU-nivå och nationell nivå i Sverige. Exempel på detta är *EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021-2027 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i ett föränderligt arbetsliv* från Europeiska Kommissionen och *En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025* från det svenska Arbetsmarknadsdepartementet. Dessa källor har gemensamt att de båda diskuterar en arbetsmiljöstrategi som behandlar ett flexibelt arbetsliv som är präglad av arbete hemifrån eller på distans.

¹⁶ SOU 1998:115 s. 17

1.5 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex kapitel, varav det första kapitlet utgör inledningen av uppsatsen. I uppsatsens andra kapitel redogör jag för regleringarna kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans inom EU, och i detta kapitel diskuteras den rättsliga kopplingen mellan EU och Sverige som medlemsland och definitionen av distansarbete inom EU samt olika reglerna kring arbete hemifrån och på distans, speciellt kopplat till arbetsmiljö, inom EU. Det andra kapitlet avslutas med en framtidsaspekt gällande möjliga rättsliga förändringar inom EU för arbete hemifrån och på distans speciellt kopplat till arbetsmiljö, där bland annat EU:s arbetsmiljöstrategi för år 2021 till 2027 tas upp. Det tredje kapitlet speglas mycket av det andra kapitlet, med den skillnaden att jag här går in på nationell svensk nivå. Jag inleder det tredje kapitlet med att diskutera implementeringen av EU-regler i svensk rätt. Vidare går jag i kapitel tre in på AML och diskuterar dess tillämplighet, vad som kan anses vara en god arbetsmiljö och Arbetsmiljöverket roll i arbetsmiljöarbetet. Nästa del i kapitel tre behandlar vem som har ansvaret för arbetsmiljö vid arbete hemifrån eller på distans; det är inte bara arbetsgivaren utan även arbetstagaren som har ett ansvar. I detta avsnitt tar jag upp teman som arbetsställe, arbetsanpassning, arbetstagarnas integritet, arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet (arbetsgivarprerogativet) samt vilken roll enskilda avtal spelar i förhållande till arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans. Precis som i det andra kapitlet avslutas kapitel tre med en framtidsaspekt gällande möjliga rättsliga förändringar inom Sverige för arbete hemifrån och på distans kopplat till arbetsmiljö.

I det fjärde kapitlet diskuteras risker för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans. Här går jag in på olika underkategorier, men viktigt att poängtera är att många risker för arbetsmiljön som finns kopplade till arbete hemifrån eller på distans kan vara beroende av varandra. Jag har därför valt att göra fyra större överkategorier för arbetsmiljörisker som finns kopplade till arbete hemifrån och på distans; den fysiska arbetsplatsen, flexibilitet, risker för den psykiska och fysiska arbetsmiljön samt arbetsgivarens åtgärder för att säkra arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans. Dessa fyra kategorier speglar sig i fyra avsnitt med underrubriker. Det första avsnittet som behandlar arbetsplatsen diskuterar vilken problematik men även vilka fördelar som finns ur ett arbetsmiljöperspektiv med en fysisk arbetsplats. I avsnittet om flexibilitet diskuterar jag den ökande flexibilitetens påverkan på arbetslivet och arbetstagarnas arbetsmiljö, där jag bland annat går in på omfattningen av arbetet, arbetstid och balansen mellan arbetsliv och fritid. Avsnittet om risker för den psykiska och fysiska

arbetsmiljön, behandlar de psykiska och fysiska riskerna för arbetstagare vid arbete hemifrån och på distans, där bland annat stress är ett återkommande tema. I det fjärde och sista avsnittet tar jag in ett framtidsperspektiv och diskuterar vilka åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att säkra arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans. Det femte kapitlet utgörs av en analys som är indelad i två avsnitt, där det första avsnittet analyserar vilka möjligheter som arbetsgivaren har för att säkerställa en bra arbetsmiljö samt vilket behovet som finns för regleringsutveckling. Avsnittet är indelat i fyra underrubriker som samlar de åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att säkra arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans, och vilka möjliga regleringsutvecklingar som kan kopplas till dessa åtgärder. Det andra avsnittet i analysen diskuterar ytterligare möjlig regleringsutveckling kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans inom EU och Sverige som inte direkt kunnat kopplas till de åtgärder som utgör underrubrikerna i analysens första avsnitt. Denna uppsats avslutas med en slutsats som summerar upp vad uppsatsen har kommit fram till samt mina egna avslutande tankar om arbetsmiljön vid arbete hemifrån eller på distans.

1.6 Definitioner

Det mest centrala begreppet i denna uppsats är arbete hemifrån och på distans. Det finns ett brett spektrum för att beskriva arbete på distans (*telework* i engelsk översättning) med viss grad av flexibilitet vad gäller plats och tid, varav dessa kan vara distansarbete, smart arbete, avlägset arbete (remote work), mobilt e-arbete, telecommuting samt informations- och kommunikationstekniskt mobilt arbete.¹⁷ I SOU 1998:115 definieras distansarbete som ”arbete som utförs med hjälp av informationsteknologi i hemmet eller på annan plats på avstånd från en mer traditionell arbetsplats”. Dock menade SOU 2017:24 att det trots SOU 1998:115 definition var svårt att enhetligt och tydligt avgränsa arbetsformen distansarbete. SOU 2017:24 menade att distansarbete nästan alltid är detsamma som arbete i hemmet och att distansarbetet inte behöver innebära en förutsättning för tekniska hjälpmedel. Till skillnad från SOU 2017:24, har Arbetsmiljöverket försökt att definiera distansarbete som arbete som med hjälp av informationsteknologi utförs helt eller delvis utanför den huvudsakliga arbetsplatsen, och som ofta förläggs i hemmet eller till andra platser nära hemmet.¹⁸ En del av de källor som har använts i den här uppsatsen har varit på engelska, och i dessa källor har arbete hemifrån och på distans benämnts som *telework* eller *teleworking*. Enligt Cambridge

¹⁷ Vargas-Llave, Mandl, Weber, Wilkens (28 juli 2020) s. 3

¹⁸ SOU 2017:24 s. 178

Dictionary översätts *telework* till distansarbete, men *teleworking* definieras enligt Cambridge Dictionary som ”*the activity of working at home, while communicating with your office by phone or email, or using the internet*”. Det är viktigt att poängtera att många av de termer som används inom det svenska arbetslivet både kring och för arbete hemifrån och på distans, är på engelska. När dessa ska översättas till svenska är det i stort sett endast ”distansarbete” som kommer fram, och därför har jag valt att skapa en egen definition för arbete hemifrån och på distans. Under uppsatsens gång diskuterats definitionerna av arbete hemifrån och på distans vid flera tillfällen, men jag har valt att använda just uttrycket *arbete hemifrån och på distans* för att göra uppsatsen mer enhetlig. *Arbete hemifrån och på distans* definieras i den här uppsatsen som arbete som utförs helt eller delvis på distans, antingen i arbetstagarens hem eller någon annanstans som inte är i arbetsgivarens egen lokal (*den traditionella arbetsplatsen*). Ett ytterligare begrepp är just *den traditionella arbetsplatsen*. Med *den traditionella arbetsplatsen* menar jag den arbetsplats som arbetstagarna traditionellt sätt har arbetat på, det vill säga en fysisk arbetsplats i arbetsgivarens lokaler. Exempel på *den traditionella arbetsplatsen* är ett kontor.

Ett annat centralt begrepp i min uppsats är flexibelt arbete, ett gränslöst arbete eller det nya flexibla arbetslivet. Flexibelt arbete innebär att arbetstagaren arbetar delar av sin tid hemma och resterande tid på den traditionella arbetsplatsen. Flexibiliteten i flexibelt arbete innebär i den här uppsatsen flexibiliteten kring arbetstid, arbetsplatsen eller platsen där arbetet utförs, arbetsutförandet och de sociala relationerna.¹⁹ I den här uppsatsen diskuteras mycket just arbete hemifrån eller på distans vilket kan anses fokusera på arbetsplatsen, men i och med det arbetsmiljöperspektiv som präglar den här uppsatsen skapas en diskussion kring övriga faktorer och inte bara arbetsplatsen i sig. Gränslöst arbete är en metafor som betecknar att verksamheter och arbetsuppgifter frigjorts ur rumsliga, tidsmässiga och organisatoriska begränsningar och sammanhang.²⁰ Därmed blir det gränslösa arbetslivet ett fenomen där arbetsliv och privatliv glider in i varandra. Det flexibla arbetslivet innebär ett arbetsliv som i sig inte är lika beroende av plats eller tid för att utföra arbetet i jämförelse med hur dagens arbetsliv ser ut, där arbetstagare i stor grad är begränsade av att de har en fysisk arbetsplats och satta tider att starta och sluta arbetsdagen men även ibland när raster eller lunch kan tas.²¹

¹⁹ Allvin et al (2006) s. 58

²⁰ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, s. 12

²¹ Nyström. Ingenjören 'Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete' Besökt: 2022-01-08

Alla dessa begrepp hänger ihop men används av olika författare i olika delar av denna uppsats.

2. Reglering och lagstiftning kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans i EU

2.1 Den rättsliga kopplingen mellan EU och dess medlemsländer

Distansarbete och arbete hemifrån har under lång tid varit föremål för strategier som syftat till att reglera arbetssättet. Det finns inte några europeiska eller internationella direktiv eller regler som specifikt behandlar distansarbete i sin helhet. Dock har EU tillämplig lagstiftning, såsom bland annat Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen samt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv.²² Den arbetsmiljölagstiftning som finns i EU är avgörande för att skydda hälsan och säkerheten för arbetstagarna inom EU, oavsett var arbetstagaren arbetar ifrån. Att skydda arbetstagare från hälso- och säkerhetsrisker på arbetsplatsen är en viktig del för att uppnå anständiga arbetsförhållanden för alla arbetstagare inom unionen. Den nuvarande lagstiftningen har bidragit till att minska hälsoriskerna på arbetsplatserna runt om i EU samt har förbättrat arbetsmiljönormerna inom olika sektorer i hela EU. Rätten till en hälsosam och säker arbetsplats återspeglas i princip 10 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och är grundläggande för att uppnå FN:s mål för hållbar utveckling.²³

Sverige blev den 1 januari 1994 bundet av EES-avtalet och avtalet grundades på delar av EG:s regelverk. Inom EG-rätten var reglerna på arbetsmiljöområdet utformade som direktivet och inom EG-rätten ingick en mängd direktiv som hade anknytningar till arbetsmiljöområdet. Genom EES-avtalet åtog sig Sverige att anpassa AML till EES-avtalet samt EG-direktiven på arbetsmiljöområdet. Vidare anpassning har skett genom diverse föreskrifter från Arbetarskyddsstyrelsen (nuvarande Arbetsmiljöverket), och från år 2001 har detta skett genom föreskrifter från Arbetsmiljöverket. De åtaganden som finns genom EES-avtalet har inte sakligt sett förändrats på grund av att Sverige blev medlem i EU den 1 januari 1995.²⁴

²² Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.4

²³ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 1

²⁴ Ericsson (2019) s. 146

Europeiska kommissionen antog 1998 en rekommendation om hemarbete där medlemsstaterna rekommenderades att ratificera ILO-konventionen från 1996 om hemarbete.²⁵

Genom fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, har EU möjlighet att anta direktiv om säkerhet och hälsa på arbetsplatserna. Rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (89/33/EEG), som ofta benämns som ramdirektivet (89/391/EEG), tillkom 1989 och innehåller bestämmelser om säkerhet och hälsa på arbetsplatserna. Arbetsmiljölagstiftningen i EU utgörs till stor del av ramdirektivet (89/391/EEG) tillsammans med andra direktiv, så kallade särdirektiv, som reglerar specifika arbetsmiljöfrågor. Genom införandet av ramdirektivet (89/391/EEG) skapades en skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder, även i förebyggande syfte, mot ohälsa och olyckor och ge alla arbetstagare ett lika bra arbetsmiljöskydd, med undantag för arbetstagare som arbetar hemma och vissa grupper av offentliga befattningar. Medlemsländerna kan inte ge arbetstagare ett sämre eller mindre skydd än vad EU-direktivet ger, och därmed utgör EU-direktivet en form av miniminivå. När EU antar ett nytt direktiv ska alla medlemsländer införliva reglerna i den nationella lagstiftningen.²⁶

2.2 EU rätten och dess regleringar kring arbete hemifrån och på distans

Arbete på distans eller som utförs hemifrån via digitala plattformar är ett ökande fenomen i Europa och används av såväl arbetstagare som egenföretagare. Via en undersökning som genomfördes av Eurofound år 2015, var denna form av arbete ett relativt nytt arbetsätt och i flera av de länder som Eurofound gjorde sin undersökning i fanns det väldigt lite lagstiftning kring distansarbete och arbete hemifrån som utförs via digitala plattformar.²⁷ Definitionen av distansarbete inte helt klar, och EESK är i sin rapport ”Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad (2021/C 220/01)” medvetna om att det finns olika sätt att utföra distansarbete på, beroende på befintlig nationell lagstiftning och praxis. I rapporten använder dock EESK termen ”distansarbete” för yrkesverksamhet som utförs på distans av arbetstagare, utanför företagets lokaler och med utrustning för informations- och kommunikationsteknik. Platsen

²⁵ Nyström (2021) s. 357

²⁶ D'Oliwa (2018) s. 21-22

²⁷ Skr. 2020/21:92 s. 2

där arbetet utförs och användningen av informations- och kommunikationsteknik kan därför anses vara två avgörande faktorer vid distansarbete.²⁸

2.2.1 Det europeiska ramavtalet om distansarbete

I april 2001 slöts ett branschavtal med rekommendationer för distansarbete inom handeln, efter det att arbetsgivarna i Euro Commerce och arbetstagarna i UNI-Europa förhandlat sedan 1999 inom ramen för branschens sektoriella kommitté för den sociala dialogen.²⁹ Europeiska Rådet bjöd in arbetsmarknadens parter till att förhandla fram ett avtal som moderniserar organisationen av arbete inklusive flexibla arbetsformer, i syfte att göra företag produktiva och konkurrenskraftiga och uppnå den nödvändiga balansen mellan flexibilitet och trygghet. Arbetsmarknadens parter såg distansarbete som både ett sätt för företag och organisationer att modernisera arbetsorganisationen, men även som ett sätt för arbetstagare att förena arbete och privatliv samt ge dem större självständighet vid utförandet av sina uppgifter. Vidare menade arbetsmarknadens parter att om länderna i Europa vill få ut det mesta möjliga av det nya informationssamhället, måste den nya formen av arbetsorganisation uppmuntras, så att flexibilitet och trygghet förenas och kvalitén på arbeten höjs, samt så att funktionshindrade får större möjligheter på arbetsmarknaden.³⁰ I juli 2002 slöts sedan ett ramavtal om distansarbete, som härmed kommer att benämnas som det europeiska ramavtalet om distansarbete, mellan ETUC, BusinessEurope, UEAPME (nuvarande SMEUnited) och CEEP.³¹ Syftet med det europeiska ramavtalet om distansarbete, som är frivilligt, var att på europeisk nivå inrätta en allmän ram som med hjälp av de undertecknade parterna kunde genomföras i enlighet med nationell praxis i varje medlemsland.³² År 2002 undertecknade arbetsmarknadens parter det europeiska ramavtalet om distansarbete, som var ett autonomt avtal.³³ Ramavtalet ska genomföras av arbetsmarknadens parter i enlighet med den praxis som gäller i respektive

²⁸ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.3

²⁹ Nyström (2021) s. 357

³⁰ Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 1

³¹ Nyström (2021) s. 357

³² Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 1

³³ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

medlemsland,³⁴ men dess genomförande har varit ojämnt runt om i Europa.³⁵ I det europeiska ramavtalet om distansarbete fick distansarbete en vidsträckt definition, för att kunna omfatta så många typer av distansarbete som möjligt. Därmed omfattar distansarbete enligt det europeiska ramavtalet om distansarbete arbetstagare som regelbundet utför arbete med hjälp av modern informationsteknologi på annan plats än på arbetsgivarens arbetsställe, fastän arbete skulle kunna bli utför hos arbetsgivaren. På detta sätt omfattas såväl arbetstagare som arbetar hemifrån någon dag per vecka som arbetstagare vid ett så kallat callcenter som är lokaliserat till glesbygd men arbetar åt ett företag i en storstad.³⁶ EESK understyrket att det europeiska ramavtalet om distansarbete mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna innehåller de viktigaste principer som gör det möjligt att utnyttja de positiva effekterna av distansarbete samtidigt som de negativa effekterna minskar avsevärt.³⁷

Det europeiska ramavtalet om distansarbete lyfter fram flera aspekter av distansarbete, såsom dess frivilliga natur;³⁸ distansarbete ska vara frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare.³⁹ Vidare tar det europeiska ramavtalet om distansarbete upp likabehandling i förhållande till jämförbara arbetstagare inom företaget, där det särskilt hänvisas till arbetsbelastning, tillgång till utbildning samt kollektiva rättigheter. Distansarbete förändrar inte arbetstagarnas anställningsstatus.⁴⁰ Arbetsgivaren ska respektera arbetstagares privatliv och integritet, oavsett om de arbetar på den traditionella arbetsplatsen, från sitt hem eller på annat sätt på distans. Om någon form av övervakningssystem införs, måste det stå i proportion

³⁴ Nyström (2021) s. 357

³⁵ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

³⁶ Nyström (2021) s. 357

³⁷ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.8

³⁸ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

³⁹ Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 3

⁴⁰ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

till syftet och införs i enlighet med direktiv 90/270 angående bildskärmar.⁴¹ ⁴² Det europeiska ramavtalet om distansarbete säger att arbetsgivaren bär ansvaret för skyddet av distansarbetarens hälsa och säkerhet i arbetet i enlighet med direktiv 89/391 och relevanta tillhörande direktiv, nationell lagstiftning och kollektivavtal. Arbetsgivaren ska informera arbetstagare som arbetar på distans om företagets policy vad gäller hälsa och säkerhet i arbetet, särskilt gällande kraven om bildskärmsarbete, och arbetstagarens som arbetar på distans ska tillämpas säkerhetspolicyn på rätt sätt.⁴³ För att kontrollera att hälso- och säkerhetsstandarderna tillämpas korrekt ska arbetsgivaren, fackförbund och myndigheter ha tillträde till distansarbetsplatsen, inom ramen för nationella lagar och kollektivavtal. Om distansarbete utförs från arbetstagarens hem, förutsätter sådant tillträde att det föregås av underrättelse och arbetstagarens medgivande. Arbetstagaren som arbetar hemifrån har rätt att själv begära en inspektion kring arbetsmiljön.⁴⁴ ⁴⁵ Distansarbete kan ingå som en del av arbetstagarens ursprungliga arbetsbeskrivning, men kan annars senare införas som en frivillig ordning.⁴⁶ Vidare finns även möjligheten att återta ett beslut om distansarbete.⁴⁷

2.3 Vilka rättsliga förändringar kan komma?

Genom COVID-19 pandemin har frågan om distansarbete och arbete hemifrån aktualiserats men även tydliggjort att det finns olika arbetsrättsliga problem och risker med hemarbete som kan kopplas till arbetsmiljön.⁴⁸ COVID-19 pandemin påskyndade övergången till arbete hemifrån och på distans, och arbetsformen ansågs vara en avgörande faktor i kampen mot

⁴¹ Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 6

⁴² Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

⁴³ Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 8

⁴⁴ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

⁴⁵ Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 8

⁴⁶ Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, punkt 3

⁴⁷ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

⁴⁸ Nyström (2021) s. 357

pandemin. Dock innebär detta att organisationer, arbetstagare och samhället i stort står inför enorma utmaningar. EESK menar att det har funnits många lärdomar att dra från COVID-19 pandemin, och att det är genom dessa lärdomar som arbetslivet kommer att kunna öka de möjligheter och undanröja de risker som är förknippade med arbete hemifrån och distansarbete.⁴⁹ Vidare menar EESK att det, med grund i erfarenheterna av COVID-19 pandemin, skulle vara gynnsamt att de befintliga reglerna i EU och medlemsstaterna ändras, samt att nya regler utarbetas för att främja de positiva sidorna av distansarbete och skydda arbetstagarnas grundläggande rättigheter.⁵⁰ Även om det i viss mån finns europeiska regelverk för distansarbete är det nödvändigt att bedöma om diverse direktiv såsom arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), inklusive det europeiska ramavtalet om distansarbete (2002) och avtalet om digitalisering (2020) är tillräckliga för att skydda arbetstagare som arbetar på distans. EESK konstaterar att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de närmare bestämmelserna för genomförandet av ett sådant system, med hänsyn bland annat till de skillnader som kan finnas mellan olika sektorer och verksamheter.⁵¹ Lagstiftningen täcker många områden i samband med distansarbete, men det är fortfarande mycket viktigt att lagstiftningen genomförs på ett effektivt sätt. På europeisk nivå innefattar ramavtalet om digitalisering, som undertecknades i juni 2020, bland annat arrangemang för att utöva rätten att vara nedkopplad, överensstämmelse med arbetstidsbestämmelserna i lagstiftningen och kollektivavtalen, liksom andra avtalsmässiga arrangemang. Det säkerställer även att arbetstagaren inte behöver vara nåbar för sin arbetsgivare utanför arbetstid. EESK noterade att detta avtal för närvarande genomförs av arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna. Dock är ett lagstiftningsinitiativ enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (artiklarna 151 ff.), för att skydda och ge verkan åt arbetstagarnas rätt att vara nedkopplade samtidigt som man förhindrar att arbetsvillkoren försämras, fortfarande en möjlighet.⁵²

⁴⁹ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.2

⁵⁰ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.5

⁵¹ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 4.1.6

⁵² Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 4.3.4

I många EU-länder visar förändringar i lagstiftning, kollektiva förhandlingar och debatter att medvetenheten om de potentiella riskerna för arbetstagares välbefinnande och hälsa i förhållande till arbete hemifrån och på distans har ökat. Regleringar kring rätten att inte alltid vara uppkopplad, förebyggande av psykosociala risker och upprätthållande av arbetsmiljöstandarder är viktiga aspekter att ha i åtanke, men det finns stora skillnader mellan EU-ländernas regleringar kring arbetsmiljöfrågor i förhållande till distansarbete och inte mycket som tyder på ett gemensamt förhållningssätt till säkerhet och hälsosamt distansarbete. Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) menar att en översyn av arbetsmarknadens parter skulle vara ett viktigt steg framåt. Ökade ansträngningar för att anpassa ledning, arbetsorganisationer och förbättrad arbetsmiljöpolicy krävs för att arbete hemifrån eller på distans på bästa sätt kan implementeras i företag och organisationer.⁵³

Hittills har tillämpningen av långvariga policyer för att uppmuntra distansarbete och hantera de relaterade riskerna för arbetsmiljö varit långt ifrån uppnådda, i varje fall på lands- och företagsnivå. Exempel på åtgärder på nationell nivå är att identifiera avgörande faktorer för att uppmuntra och främja distansarbete, för att sedan utmana de negativa effekterna av arbete hemifrån eller på distans med nya policys, exempelvis genom att begränsa möjligheten att arbete utanför arbetstid.⁵⁴ EESK menar att det behöver ägnas särskild uppmärksamhet åt arbetsmiljöriskerna vid arbete hemifrån eller på distans, såsom arbetstidens förläggning, hälso- och säkerhetsrisker på arbetsplatsen, balansen mellan arbete och privatliv samt rätten att vara nedkopplad.⁵⁵ Företag och organisationer bör använda lämpliga mekanismer för att mäta normal arbetstid och övertid vid distansarbete, i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning om distansarbete samt kollektiva förhandlingar på nationell, regional, sektorsspecifik eller företagsspecifik nivå. Vidare anser EESK att metoderna för övervakning och registrering av arbetstid bör anpassas strikt till detta mål; arbetstagarna bör känna till metoderna, dessa får inte vara påträngande eller kränkande för arbetstagarnas integritet och samtidigt bör de beakta tillämpliga dataskyddsprinciper.⁵⁶

⁵³ European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 11

⁵⁴ European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 43

⁵⁵ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.5

⁵⁶ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.11-1.12

EESK menar att det måste ägnas uppmärksamhet åt arbetsrättens ändamålsenlighet vid distansarbete.⁵⁷ Distansarbete är något som är frivilligt men ett beslut om distansarbete kan återtas, samt att distansarbetare har samma individuella och kollektiva rättigheter som jämförbara arbetstagare i samma företag alla är huvudförutsättningar som måste säkerställas. Principerna för hur distansarbetet ska gå till bör anges i skriftlig form och särskilda åtgärder bör vid behov vidtas för att garantera att distansarbetarnas rättigheter är ändamålsenliga och säkerställa att de behandlas på samma sätt som andra arbetstagare, bland annat avseende hälso- och säkerhetsförhållanden på arbetsplatsen.⁵⁸ Genom att tekniken och arbetsmetoderna utvecklas i allt snabbare takt, är det nödvändigt att anpassa regler och praxis till de nya omständigheter som kommer att råda i framtiden.⁵⁹

I den nya ramen för arbetsmiljö 2021–2027 från Europeiska Kommissionen, som tillkännagavs i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, anges viktiga prioriteringar och åtgärder som krävs för att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet under de kommande åren efter COVID-19 pandemin. Strategin är inspirerad av det nya arbetslivet som präglas av den gröna och den digitala omställningen, ekonomiska och demografiska utmaningar och det föränderliga begreppet ”traditionell arbetsplats”.⁶⁰ Prioriteringar i tidigare ramar för arbetsmiljöstrategier inom EU är fortfarande relevanta, men ytterligare arbetsmiljöåtgärder behövs dock i EU för att göra arbetsplatserna rustade för de allt snabbare förändringarna i ekonomin, demografien, arbetsmönstren och samhället i stort. För en viss del av arbetstagarna i EU håller begreppet ”arbetsplats” på att bli mer flytande, men även mer komplext i takt med att nya organisationsformer, affärsmodeller och industrier växer fram. COVID-19 pandemin har framhävt denna komplexitet och gjort arbetsmiljö- och

⁵⁷ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.5

⁵⁸ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.9

⁵⁹ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.5

⁶⁰ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 1

folkhälsopolitiken mer sammankopplad än någonsin tidigare.⁶¹ Nya och föränderliga arbetsformer som har koppling till den ökade digitaliseringen, tillsammans med en viktig ökning av antalet människor som arbetar på distans, kräver nya och uppdaterade arbetsmiljölösningar.⁶² Det nya ramverket för arbetsmiljö under åren 2021 till 2027 från Europakommissionen är inriktad på tre övergripande huvudmål: 1) förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet som orsakas av de gröna, digitala och demografiska omställningarna; 2) förbättra förebyggandet av arbetsolyckor och arbetssjukdomar; och 3) öka beredskapen för eventuella framtida hälsokriser. För att uppnå dessa mål krävs åtgärder på europeisk, nationell, sektoriell och företagsnivå.⁶³ Europeiska Kommissionen beskrev i sin utredning för den nya ramen för arbetsmiljö 2021-2027 att de uppmanar arbetsmarknadens parter att gemensamt komma överens om lösningar för att hantera utmaningarna i samband med distansarbete, digitalisering och rätten att inte vara uppkopplad, med utgångspunkt i ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter om digitalisering som skrevs 2020.⁶⁴

⁶¹ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 5

⁶² European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 7

⁶³ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 5

⁶⁴ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 10

3. Reglering och lagstiftning kring arbetsmiljö vid arbete

hemifrån och på distans i Sverige

3.1 Implementeringen av internationella regler och EU-regler i Sverige

ILO är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor⁶⁵ och ILO:s konventioner är juridiska och politiska verktyg som reglerar grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet, både i Sverige och globalt.⁶⁶ ILO har sedan november 2019 diskuterat rättigheten till en god arbetsmiljö och det har beslutats att ILO:s styrelsen så snart som möjligt ska överväga att inkludera säker och hälsosam arbetsmiljö i ILO:s ram av grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.⁶⁷ C177 Home Work Convention eller ILO:s konvention nr 177 om hemarbete är en konvention som syftar till att arbetstagare som arbetar hemifrån ska ha samma anställningsvillkor som övriga arbetstagare. ILO:s konvention nr 177 menar att arbete hemifrån ("work from home") definieras som arbeta hemifrån som arbete som utförs av en arbetstagare som arbetar från hans hem eller i andra lokaler av arbetstagarens eget val där arbetstagaren får ersättning och som resulterar i en produkt eller tjänst som specificerats av arbetsgivaren. Vidare ska inte arbetstagare få status som "hemarbetare" bara för att de då och då utför sina arbeten utifrån sitt hem istället för på den traditionella arbetsplatsen. Definitionen av "arbetsgivare" i ILO:s konvention nr 177 avser en person, både fysisk och juridisk, som antingen direkt eller genom en mellanhand, tillhandahåller arbete hemifrån i enlighet med arbetsgivarens verksamhet.⁶⁸ Varje medlemsland som har ratificerat ILO konventionen nr 177 måste anta, genomföra och med jämna mellanrum se över en nationell policy för hemarbete som syftar till att förbättra arbetssituationen för arbetstagare som arbetar hemifrån.⁶⁹ Den nationella politiken i medlemsländerna ska så långt som möjligt främja likabehandling mellan arbetstagare som arbetar hemifrån och arbetstagare som arbetar från den traditionella arbetsplatsen.⁷⁰ Denna likabehandling ska främjas särskilt när det kommer till arbetstagarers föreningsfrihet, skydd mot diskriminering, skydd när de kommer till säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, lön, socialförsäkringskydd och föräldraledighet.⁷¹

⁶⁵ Regeringskansliet. *Svenska ILO-kommittén*. Hämtad 2022-06-03.

⁶⁶ Landsorganisationen i Sverige. *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*. Hämtad 2022-06-03.

⁶⁷ Regeringskansliet. *Regeringen driver frågan om rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö inom ILO*. Hämtad 2022-06-03.

⁶⁸ C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), Artikel 1

⁶⁹ C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), Artikel 3

⁷⁰ C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), Artikel 4 punkt 1

⁷¹ C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), Artikel 4 punkt 2 a)-h)

Den nationella policyn för hemarbete bör genom lagar, förordningar, kollektivavtal eller på annat sätt implementeras så att den är förenlig med nationell praxis. Nationella lagar och förordningar i medlemsländerna som berör säkerhet och hälsa i arbetslivet, bör gälla även för arbete hemifrån, med beaktande av dess särskilda egenskaper och ska fastställa villkor under vilka vissa typer av arbete och användning av vissa ämnen kan förbjudas i hemarbete av säkerhetsskäl och hälsa. Lämpliga åtgärder bör vidtas så att arbetsstatistiken i möjligaste mån omfattar arbete hemifrån.⁷² En arbetstagare som utför arbete hemifrån bör hållas informerad om sina specifika anställningsvillkor skriftligen eller på annat lämpligt sätt som är förenligt med nationell praxis, och denna information bör särskilt omfatta kontaktuppgifter till arbetsgivaren och vilken typ av arbete som ska utföras.⁷³ Den myndighet som arbetar med och utfärdar information om arbete hemifrån i medlemslandet, bör säkerställa spridningen av riktlinjer om de säkerhets- och hälsoföreskrifter samt försiktighetsåtgärder som arbetsgivare och arbetstagare som arbetar hemifrån ska följa.⁷⁴ Arbetsgivaren bör åläggas att informera hemarbetare om alla faror som är kända eller borde vara kända för arbetstagare i samband med arbete hemifrån samt vidta försiktighetsåtgärder som ska vidtas, och om så är lämpligt, förse arbetstagarna med lämplig utbildning. Arbetsgivaren bör även säkerställa att arbetstagarens utrustning är säker och även förse arbetstagaren med all nödvändig skyddsutrustning. Arbetstagare som arbetar hemifrån bör åläggas att följa föreskrivna säkerhetsåtgärder samt hälsoåtgärder, samt ta rimlig omsorg för sin egen hälsa och säkerhet samt hälsa och säkerhet för andra personer som kan påverkas av deras handlingar eller försummelser i arbetet. En arbetstagare som vägrar att utföra arbete som hen med rimliga skäl tror kan utgöra en överhängande risk eller allvarlig fara för hens säkerhet eller hälsa, ska skyddas från otillbörliga konsekvenser. Arbete hemifrån kan förbjudas i händelse av överhängande risk eller allvarlig fara för arbetstagaren som arbetar hemifrån. En tidsfrist för att slutföra en arbetsuppgift bör inte beröva arbetstagaren som arbetar hemifrån möjligheten att ha jämförbar dygns- och veckovila i jämförelse med en arbetstagare som arbetar från den traditionella arbetsplatsen.⁷⁵ Sverige antog initialt ILO konventionen nr. 177 (1996) men bestämde sig år 1998 för att inte ratificera den, då arbetstagare som arbetade hemifrån enligt svensk lagstiftning redan ansågs vara ”arbetstagare” eller ”anställda” vilket gjorde att de omfattades av svensk arbetslagstiftning samt svenska kollektivavtal.⁷⁶ Vidare var

⁷² C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), Artikel 5-7

⁷³ R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Artikel 5

⁷⁴ R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Artikel 19

⁷⁵ R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Artikel 20-23

⁷⁶ Nyström (2007) s. 220

arbetsgivarna emot ratificeringen; samtidigt som regerings- och arbetstagarrepresentanterna bland de svenska ombuden röstade för konventionen, avstod arbetsgivarrepresentanterna från att rösta i frågan, och det saknade därmed underlag för att ett ställningstagande i ratifikationsfrågan.⁷⁷ Enligt Nyström (2007) finns det idag inga lagliga hinder mot att ratificera ILO konventionen nr. 177 (1996), då inskränkningen kring hemarbete i arbetstidslagen och semesterlagen avskaffats.⁷⁸

Arbetsmiljörätten i Sverige har i flera avseenden kommit att påverkas av de handlingsprogram och direktiv som EU har antagit på arbetsmiljöområdet.⁷⁹ I SOU 1998:115 var distansarbete föremål för utredning och efter utredningen av distansarbete tog vissa regleringar som särskilde hemarbete eller så kallade okontrollerade arbetstagare bort. Genomförandet av det europeiska ramavtalet om distansarbete har i Sverige ägt rum både genom centrala och lokala åtgärder av parterna. År 2003 kom SACO, TCO, LO, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv samt Kommunförbundet och Landstingsförbundet (båda dessa ingår idag i SKR) överens om gemensamma riktlinjer för hur man skulle implementera det europeiska ramavtalet om distansarbete. Parterna kom överens om att det europeiska ramavtalet om distansarbete ska användas som riktlinje när kollektivavtal ska ingås, med vederbörlig hänsyn till olika branscher, sektorer, myndigheter och arbetsgivare. Riktlinjerna tog inte form av ett kollektivavtal, och är inte bindande för parterna. Oavsett är det viktigt att poängtera att alla de stora organisationerna som är viktiga parter på den svenska arbetsmarknaden har kommit överens om att försöka implementera det europeiska ramavtalet. Implementeringen av det europeiska ramavtalet om distansarbete har varit väldigt långsam för vissa delar av den privata sektorn på den svenska arbetsmarknaden. Det är endast den offentliga sektorn som har implementerat det europeiska ramavtalet i alla sina branschavtal, mycket i form av referenser och hänvisningar till det europeiska ramavtalet.⁸⁰ Alla branscher är i dagsläget inte aktuella för distansarbete.⁸¹ Dock torde den situation som uppstått till följd av COVID-19 pandemin aktualisera för fler branscher att hantera ramavtalet i sina branschavtal.

Det finns kollektivavtal som har uppmärksammat arbete hemifrån och på distans och som hänvisar till det europeiska ramavtalet om distansarbete, men som kommit fram till att ramavtalet inte är applicerbart inom deras område, exempelvis sjömän. I alla sektorer finns

⁷⁷ Bet. 1998/99:AU3, s. 2

⁷⁸ Nyström (2007) s. 220

⁷⁹ Andersson, Edström, Ingmanson (2021) s. 161

⁸⁰ Nyström (2007) s. 225

⁸¹ Nyström (2007) s. 373

det kompletterande kollektivavtal på lokal nivå men även på företagsnivå som reglerar arbete hemifrån och arbete på distans.⁸² Nyström (2007) går i boken "European framework agreements and telework: law and practice, a European and comparative study" igenom exempel på kollektivavtal som på något sätt har uppmärksammat arbete hemifrån och på distans. Kollektivavtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation och Finansförbundet har en relativt omfattande reglering till *telework*. Kollektivavtalet hänvisar till termen *telework* som arbete som en anställd utför regelbundet och minst en gång i veckan från hems hem eller på annan avtal plats, samt där det finns ett avtal gällande arbete hemifrån eller på distans. Det finns även tvingande regler om arbete hemifrån och på distans i kollektivavtalet, såsom att det innan *telework* introduceras måste ha funnits en förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med MBL. Vidare ska arbetstagaren anses tillhöra arbetsgivarens grundarbetsplats, och arbetsgivaren har ansvar för arbetsplatsen i förhållande till arbetsmiljön samtidigt som arbetstagaren måste samarbeta genom att bland annat följa gällande säkerhetsregler. Arbetstagaren måste ha tillgång till grundarbetsplatsen, arbetstider för arbetstagaren kan bestämmas antingen via de generella regler som finns i kollektivavtalet eller så kan arbetstagaren ha ansvar för sina egna arbetstider så länge det inte överstiger 38,5 timmar per vecka. I avtalet mellan Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet Mediafacket, bestämde parterna att de skulle informera arbetsgivarna om skrivelserna i det europeiska ramavtalet så att det tas i beaktning när individuella avtal gällande hemarbete eller arbete hemifrån skrivs mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta har även förekommit i andra kollektivavtal, exempelvis mellan Grafiska Företagens Förbund och SIF (Svenska industritjänstemannaförbundet, idag del av Unionen). I kollektivavtalet mellan Almega Samhällsförbund och SIF, finns en påminnelse om de svenska riktlinjerna från det europeiska ramavtalet, samt att parterna erkänner att det finns individuella avtal gällande hemarbete eller arbete på distans mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁸³ Arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans åtnjuter samma rättigheter utifrån de svenska kollektivavtalen som andra arbetstagare.⁸⁴

Enligt Nyström (2007) är telework i Sverige inte ett stort problem i arbetslivet, troligtvis då inte så många arbetstagare arbetar heltid hemifrån utan delar upp tiden mellan kontoret och hemmet under sin arbetstid. De flesta som är arbetar hemifrån eller på distans i Sverige,

⁸² Nyström (2007) s. 226-227

⁸³ Nyström (2007) s. 227

⁸⁴ Nyström (2007) s. 222

arbetar en eller flera dagar i veckan från hemmet och resterande tid från arbetsplatsen. Därmed förblir arbetstagaren en integrerad del av det dagliga arbetslivet tillsammans med sina kollegor i organisationen. En av de största komplikationerna kring att arbeta hemifrån och på distans är hur detta går ihop med regleringarna kring arbetsmiljö och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Det europeiska ramavtalet om distansarbete har lagt fokus på telework, och sedan 2003 har antalet kollektivavtal som tar i beaktning arbete hemifrån eller på distans ökat. Dock är de avtal som är mer detaljerade kring arbete hemifrån eller arbete på distans individuella avtal mellan arbetstagaren som arbetar hemifrån och på distans och arbetsgivaren. Det europeiska ramavtalet om distansarbete konstaterar att det skall implementeras ”i enlighet med de förfaranden och praxis som är specifika för hanterbarheten och arbetslivet i den specifika medlemsstaten”. Den svenska implementeringen visar på en innovativ strategi, genom att de stora organisationerna på den svenska arbetsmarknaden kom överens om icke bindande riktlinjer som inte kunde anses vara kollektivavtal för att implementera ramavtalet. Detta var ett helt nytt sätt att reglera frågor mellan de svenska arbetsorganisationerna och de svenska fackförbunden, troligtvis influerade av den specifika naturen i det europeiska ramavtalet.⁸⁵ Arbetstagare som arbetar på distans ska täckas av de allmänna arbetsrättsliga reglerna i lagar och kollektivavtal, men på grund av arbetets särskilda natur kan vissa särregleringar behövas till exempel när det gäller skydd av data-, arbetsmiljö- och utrustningsformer.⁸⁶

3.2 Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljölagstiftningen i Sverige har uttalade mål för de svenska arbetstagarnas arbetsmiljö, men det finns även en tendens kring lagstiftning och reglering att utforma mer generella föreskrifter kring arbetsmiljö. En fördel med detta är att arbetsmiljoregleringen blir mer flexibel och tillämpningsbar, men nackdelen är att förutsägbarheten och tydligheten i reglerna minskar, speciellt när det kommer till föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). I en undersökning av rättspraxis kring arbetsmiljö, kom det fram att tydlighet var en förutsättning för att domstolar ska kunna avgöra om arbetsgivare bryter mot olika regler. Vidare är en annan konsekvens av ökande otydlighet i arbetsmiljoregleringen att den lokala skyddsverksamheten och de lokala parternas samverkan blir viktigare för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivare och arbetstagare kan ha olika utgångspunkter,

⁸⁵ Nyström (2007) s. 228

⁸⁶ Nyström (2007) s. 357

där arbetsgivare betonar generellt de ekonomiska aspekterna av arbetsmiljön medan arbetstagarna, som utför arbetsuppgifterna, har ett från den utgångspunkten mer renodlat skyddsintresse eller egenintresse. Det kan finnas motsättningar mellan framför allt ekonomiska faktorer samt mål och ambitioner inom arbetsmiljöarbetet. Konflikter kan uppkomma mellan verksamhetsmål och arbetstagarnas förutsättningar att utföra arbetet på ett tillfredställande sätt och då kan lösningen bli att prioritera mellan olika uppgifter. Dock finns det en tendens för att ansvaret för dessa prioriteringar skjuts neråt i arbetsorganisationen.⁸⁷

3.2.1 Var är Arbetsmiljölagen tillämplig?

AML är tillämplig på hela arbetsmarknaden och för att AML ska vara verkningsfull måste den vara kompatibel med de förhållanden som AML avser att reglera.⁸⁸ AML är tillämplig på arbete som bedrivs i Sverige och oberoende av om den som driver verksamheten eller den som är arbetstagare är svensk eller utländsk medborgare. Dock är AML begränsad till Sveriges gränser; lagen är i princip inte tillämplig utanför Sverige förutom i undantagsfall såsom arbetsgivaren instruktionskyldighet då denne sänt arbetstagare utomlands för att fullgöra en arbetsuppgift.⁸⁹ Lagen är tillämplig både inom den privata och den offentliga sektorn. Arbetsgivaren ska vara en juridisk eller fysisk person, och med fysisk person räknas aktiebolag, handelsbolag, föreningar, stiftelser, staten, kommuner och landsting. Alla olika kategorier av arbetstagare, oavsett yrke, omfattas av lagen. Det saknar betydelse om arbetet är arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning eller om arbetet utgör en ren bisyssla, och därmed faller även praktikanter och lärlingar under lagen. AML:s arbetstagarbegrepp har, i likhet med vad som gäller inom övrig arbetsrättslig lagstiftning, getts en vidsträckt innebörd.⁹⁰ AML är tillämplig på arbete där arbetsplatsen ligger utanför arbetsgivarens rådighet och därmed även vid distansarbete, men AML innehåller inte några bestämmelser som särskilt tar sikte på distansarbete.⁹¹ AML är applicerbar för arbete som utförs i arbetstagarens hem eller under andra förhållanden som gör att arbetsgivaren inte direkt kan kontrollera eller vaka över arbetets utförande, så kallat okontrollerbart arbete. I kategorin okontrollerbart arbete ingår arbete hemifrån, hemindustriellt arbete eller distansarbete. Vid okontrollerbart arbete måste

⁸⁷ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 65

⁸⁸ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 64

⁸⁹ Gullberg, Rundqvist (2018) s. 53

⁹⁰ Ericsson (2019) s. 20

⁹¹ SOU 1998:115 s. 109

bedömningen av arbetsgivarens ansvar göras med utgångspunkt i vad som kan vara möjligt och rimligt att begära. Dock är det allmänna att arbetsgivaren ska ansvara för maskiner, redskap och arbetsmaterial som denna tillhandahåller är säkra från skyddssynpunkt. Arbetsgivaren måste även klargöra de risker som arbetet kan innebära. Om det i arbetets till exempel används något som kan anses skadligt för arbetstagaren, såsom ett ämne som gör att luften blir farlig att andas in, måste arbetsgivaren se till att det finns godtagbara skyddsanordningar. Arbetsgivaren har alltid en skyldighet att ge instruktioner för arbeten som även ligger utanför dennes direkta uppsikt.⁹²

Lagstiftningen kan vara målorienterad eller detaljreglerande i den meningen att det av reglerna kan utläsas vem som ska agera och vad som ska göras; AML är i hög grad målorienterad beträffande målen för arbetsmiljöarbetet. AML är därför framåtblickande i och med att handlandet inriktas mot ett resultat. När det kommer till hur målen ska förverkligas, är AML mer konkret i fråga om i vilka former arbetsmiljöarbetet ska organiseras, främst med skyddsombud och skyddskommittéer. Syftet med dessa regler är att skapa en organisation för samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och fackliga organisationer. Dock är det viktigt att komma ihåg att oavsett samverkan så är det arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön. En av tankarna bakom AML i förhållande till samverkan i arbetsmiljöfrågor, är att det ligger i både arbetsgivarens och de fackliga förbundens intresse att verka för en god arbetsmiljö. AML uppställer därför en övergripande målsättning för arbetsmiljöarbetet för att förstärka det gemensamma intresset och denna målsättning understryks genom att Arbetsmiljöverket har vissa maktmedel. Om dessa maktmedel inte räcker till, kan tvister hänskjutas till domstolar för avgörande.⁹³ Vid svenska utlandsmyndigheter, såsom delegationer, beskickningar och lönade konsulat, ska AML tillämpas i den utsträckning som är möjlig i enlighet med vad som uttalats i motiven. Vidare måste anpassning ske efter de speciella förhållandena på platsen, oavsett om förhållandena sig är klimatbetingade eller av annan natur.⁹⁴

⁹² Ericsson (2019) s. 24

⁹³ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 64

⁹⁴ Gullberg, Rundqvist (2018) s. 54

3.2.2 Vad är en god arbetsmiljö?

Enligt AML ska arbetstagaren ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbetet som rör dennes eget arbete.⁹⁵ Grundsynen i AML bygger på att arbetet i möjligaste mån ska vara riskfritt i både fysiskt och psykiskt avseende och det ska ges möjlighet till engagemang, arbetsglädje och personlig utveckling. När arbetsmiljöarbetet enbart fokuserar på att avlägsna belastningar, blir resultatet ofta arbeten. För att undvika detta är en kompletterande strategi att stärka individerna och höja deras anspråk och därmed göra dem beredda på att delta i en bred och positiv förändringsprocess. Motståndet mot förändring hos arbetstagaren blir ofta mindre om arbetstagarens delaktighet i förändringsarbetet ökar samt om arbetsmiljöarbetet ökar. När de berörda arbetstagarna aktivt deltar i förändringsprocessen, ökar benägenheten att pröva nya arbetsuppgifter och arbetsmetoder, som ur ett arbetsmiljöperspektiv är mindre belastande. En grundläggande förutsättning för det systematiska arbetsmiljöarbetet är att alla deltar och bereds möjlighet att delta. När det kommer till kravet på att arbetstagaren själv ska kunna påverka sin arbetssituation finns bland annat val av teknik, och arbetsorganisationen ska se till att arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt får tillfälle att planera uppläggnings av sitt eget arbete.⁹⁶ Det sistnämnda kan bland annat innebära att variera sina arbetsmetoder samt sin arbetstakt, påverka mängden av arbetet och när arbetet ska utföras, och påverka kvaliteten på sitt arbete. Vidare bör arbetstagaren kunna överblicka den egna insatsen bidrag till slutprodukten och den egna arbetsuppgiftens betydelse i ett helhetsperspektiv. Målet med arbetsmiljöarbetet är inte att avlägsna all anspänning i arbetet, då höga arbetskrav ofta kan verka stimulerande och inte behöver vara skadligt i sig. Det senare gäller dock förutsatt att arbetstagaren har den utbildning, erfarenhet och möjlighet att påverka arbetets utförande och hela sin arbetssituation som kan erfordras i det enskilda fallet.

I AML beskrivs att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa och olycksfall.⁹⁷ När arbetstagarorganisationen utformas ska betydelsen av löneformer samt förläggningen av arbetstider beaktas, och hårt styrda eller bundna arbeten för undvikas i så stor utsträckning som möjligt. Tanken är att genom olika tekniska anordningar försöka undvika risker för olycksfall, men även icke önskvärd belastning. Felaktiga arbetsställningar,

⁹⁵ 2 kap 1 § 3 st AML

⁹⁶ Ericsson (2019) s. 41

⁹⁷ 2 kap 1 § 4 st AML

ensidiga arbetsrörelser och statiska belastning ska förebyggas. Både arbetsmetoder, redskap och utrustning måste ges en riktig utformning.⁹⁸ AML tar upp vissa förhållanden som är grundläggande kriterier för en god arbetsmiljö.⁹⁹ Arbetet ska ge variation, social kontakt, möjlighet till samarbete och sammanhang, och det ska eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling, självbestämmande samt yrkesmässigt ansvar. En bra arbetsorganisation kan i stora drag förhindra överutnyttjande, utbrändhet och stress.¹⁰⁰

3.2.3 Arbetsmiljöverket och dess föreskrifter

Arbetsmiljöverket är den myndighet som har huvudansvaret för att övervaka efterlevnaden av arbetsmiljöreglerna och myndigheten ska hjälpa, stödja och kontrollera att arbetsmiljöreglerna följs för att förebygga att arbetstagare drabbas av olyckor eller ohälsa. Fokus för Arbetsmiljöverket ligger på att skapa förebyggande åtgärder snarare än att straffa arbetsgivare som bryter mot reglerna. Arbetsmiljöverket har också utfärdat ett antal föreskrifter och allmänna råd som har betydelse för distansarbete, bland annat om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön, ensamarbete, arbetslokaler och belastningsergonomi.¹⁰¹

Arbetsmiljöverket ska inspektera arbetsplatser, både systematiskt och utifrån tips från exempelvis skyddsombud. Om det vid en inspektion finns brister i arbetsmiljön, försöker Arbetsmiljöverket få arbetsgivare att frivilligt rätta till dessa brister. Om det inte räcker att uppmärksamma arbetsgivare på bristerna för att åstadkomma en bättre arbetsmiljö, kan Arbetsmiljöverket tvinga arbetsgivare att vidta åtgärder för att säkerställa att en god arbetsmiljö uppnås. Ett sådant tvingande eller snarare föreläggande kan förenas med hot om vite som kan dömas ut om åtgärderna inte vidtas. Dock måste ett föreläggande som är förenat med vite vara lagligt grundat, det vill säga grundat på en specifik bestämmelse i antingen AML, Arbetsmiljöförordningen, någon av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) eller i någon annan författning.¹⁰² Arbetsmiljöverkets föreskrifter förtydligar och konkretiserar AML genom tillämpningsföreskrifter och i samband med tillämpningsföreskrifter finns det en tendens att man går från en detaljreglering med avseende på specifika arbetsuppgifter och risker till mer generellt utformade föreskrifter som har en bredare tillämpning. Föreskrifterna

⁹⁸ Ericsson (2019) s. 42

⁹⁹ 2 kap 1 § 5-6 st AML

¹⁰⁰ Ericsson (2019) s. 46

¹⁰¹ SOU 1998:115 s. 109

¹⁰² Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 53

innehåller både tvingande regler som ska följas och allmänna råd som snarare kan ses som rekommendationer och vägledning.¹⁰³ Arbetsmiljöverket har också möjlighet att tillgripa sanktioner när det finns brister i arbetsgivares ansvarstagande för arbetsmiljön.¹⁰⁴

Arbetsmiljöverket har fattat beslut om nya föreskrifter för arbetsplatsers utformning, där många av de regler som har funnits tidigare har förtydligats och skärpts, och samtidigt som nya har tillkommit. De nya föreskrifterna drar en gräns för arbetsgivarens ansvar; tidigare gällde reglerna även då arbete utfördes utanför traditionella arbetsplatser, såsom i det egna hemmet, men i de nya föreskrifterna har detta begränsats till arbetsplatser som arbetsgivaren råder över. I Nyströms artikel 'Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete' från 2 september 2020 beskriver Ewa Krynicka Storskog, arkitekt och handläggare på Arbetsmiljöverket, att det är svårt för arbetsgivare att ställa krav på utformning av miljöer som de inte råder över och att ändringarna därför är en anpassning till rådande verklighet och praktiska förutsättningar. Samtidigt menar Magnus Skagerfält, utredare på Sveriges Ingenjörer, att förändring som gäller arbetsgivarens ansvar är problematisk, då det i praktiken blir svårt för den enskilde arbetstagaren att ställa krav på en god arbetsmiljö om denne arbetar hemifrån. Vidare konstaterar Skagerfält att detta är en trend, då samhället går mot ett mer flexibelt arbetsliv då det inte är beroende av plats eller tid för vårt arbete, och att det hade varit bättre att istället för att förändra föreskrifterna så att de inte omfattas av det nya sättet att arbeta, analysera och diskutera förändringarna i arbetslivet för hur man ställer krav på en god arbetsmiljö även när arbetstagarna inte sitter på den traditionella arbetsplatsen. Krynicka Storskog menar dock att det finns andra föreskrifter, såsom föreskrifterna om belastningsergonomi, som gäller vid hemarbete samt att AML säger att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön även när arbetstagare arbetar hemifrån.¹⁰⁵

Arbetsmiljöverkets föreskrifter har gått från att vara mer specifika och gälla för en viss typ av arbete till att bli mer generellt tillämpliga. Fördelen är att kraven genom generaliseringen kan ställas i alla möjliga situationer där en viss typ av arbetsmiljörisk uppstår. Dock är nackdelen att det blir svårare för arbetsgivarna att veta vad som gäller på just deras arbetsplats. I och med detta kanske det också blir svårare för Arbetsmiljöverket att ställa krav på arbetsgivarna då det inte är lika tydligt vilka regler som gäller för en viss arbetsuppgift. Vidare är det inte

¹⁰³ D'Oliwa (2018) s. 19

¹⁰⁴ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 64

¹⁰⁵ Nyström. Ingenjören 'Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete' Besökt: 2022-01-08

säkert att en generell föreskrift alltid anses tillräckligt tydlig och precis så att den kan ligga till grund för ett föreläggande.¹⁰⁶ Några av de viktigaste föreskrifterna när det handlar om den organisatoriska arbetsmiljön är Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Dock finns även regleringar i andra föreskrifter som är av betydelse för den organisatoriska arbetsmiljön, exempelvis i Arbetsanpassning (AFS 2020:5) och Ensamarbete (AFS 1982:3). Föreskrifterna i dessa författningssamlingar innehåller preciseringar av AML:s krav på den organisatoriska arbetsmiljön. Ett exempel på sådan precisering finns i 9 § AFS 2015:4 och innebär att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter som tilldelas inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning och att resurserna ska anpassas efter kraven i arbetet. Vidare ska arbetstagarna också känna till hur de ska prioritera mellan olika arbetsuppgifter.¹⁰⁷ Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förläggningen av arbetstiden inte ska ge upphov till ohälsa.¹⁰⁸ Det ska även finnas en arbetsmiljöpolicy och rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetet med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och uppnå en tillfredställande arbetsmiljö, enligt 2 § och 5 § AFS 2001:1.¹⁰⁹

3.2.4 Definitionen av distansarbete i svensk lagstiftning

De flesta arbetstagare som arbetar på distans arbetar hemifrån i en viss utsträckning, men arbetar även på plats på den ordinarie arbetsplatsen. I SOU 1998:115 diskuterade distansarbetsutredningen svårigheterna med att definiera distansarbete, men valde att definiera termen som ”arbete som utförs via IT-utrustning i arbetstagarens hem eller på en annan plats som inte är den traditionella arbetsplatsen”. Dock kom distansarbetsutredningen fram till att användandet av IT-utrustning inte kunde anses vara en bestämmande faktor för att definiera distansarbete eller telework.

Arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans är enligt svensk lagstiftning ”anställda” eller ”arbetstagare” och därmed faller de under svensk arbetsrättslig lagstiftning samt applicerbara kollektivavtal, i och med antagande att ”anställda” eller ”arbetstagare” står under

¹⁰⁶ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 58

¹⁰⁷ 10 § AFS 2015:4

¹⁰⁸ 12 § AFS 2015:4

¹⁰⁹ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, ”Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 52

arbetsgivarens direkta översyn och kontroll. Även om arbetstagare som arbetar hemifrån (eller teleworkers i det här fallet) är ”anställda” eller ”arbetstagare”, är skillnaden mellan dem och andra ”anställda” eller ”arbetstagare” att de genom sin positionering inte står direkt under arbetsgivarens kontroll eller översyn. Arbetstagare som arbetar hemifrån är allmänt förekommande i norra Europa och är ganska vanligt i Sverige i jämförelse med andra länder. En anledning till att arbete hemifrån och på distans är så vanligt förekommande i Sverige, är för att IT är väl utvecklat och applicerat i det svenska arbetslivet, och flertalet arbetstagare har tillgång till datorer i internet i sina hem. Dock finns det ingen tillförlitliga data över frekvensen av svenska arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans. Anledningen till att det är så svårt att uppskatta eller få data på hur många arbetstagare i Sverige som arbetar hemifrån och på distans, är på grund av att det saknas en allmän term för arbete hemifrån och på distans. Hemmet är dock den vanligaste arbetsplatsen för den som anses gå under termen distansarbetare.¹¹⁰

Fackförbunden i Sverige har fokuserat mycket på motsättningarna mot hemarbete, såsom problematiken kring att dela upp fritid och arbetstid, att kvinnor inte kom ut i arbetslivet längre utan snarare ”stannade hemma”, risken för försämrade arbetsvillkor samt en större uppdelad arbetsmarknad för män och kvinnor. Dock har svenska fackförbund blivit mer positiva till arbete hemifrån eller arbete på distans i och med att de insåg att många av deras medlemmar önskade arbeta hemifrån eller på distans. Samtidigt har vissa fackförbund en fortsatt negativ attityd mot hemarbete som utförs hemifrån på heltid, och generellt mer positiva till ett flexibelt arbetssätt som innebär att arbetstagaren arbetar delar av sin tid hemma och resterande tid på den traditionella arbetsplatsen. Fackförbunden hävdar vikten av sitt deltagande när bestämmelser om ökat hemarbete diskuteras. Distansarbetsutredningen kom fram till att telework skulle utföras av arbetstagare som har kompetensen och arbetsförhållanden som innebär att det går att arbeta var, men ibland även när som helst, samt har arbetsgivare som är villiga att tillhandahålla sin arbetstagare med teknisk utrustning för att kunna arbeta hemifrån. Motsättningar för att få arbeta hemifrån kunde vara specifika arbetsuppgifter som gör att arbetstagaren måste arbeta på plats eller att det skulle finnas ett specifikt behov av kollegors närvaro för just den arbetstagaren.¹¹¹

¹¹⁰ Nyström (2007) s. 218

¹¹¹ Nyström (2007) s. 219

3.3 Vem har ansvar för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans?

3.3.1 Arbetsgivarens ansvar

I den andra paragrafen tredje kapitlet i AML så beskrivs övergripande arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet.¹¹² Arbetsgivaren ska utifrån sitt huvudansvar för arbetsmiljön förebygga olycksfall och sjukdom. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förhindra att ohälsa och olycksfall inträffar.¹¹³ Införandet av kravet på arbetsgivaren var en förändring mot hur den tidigare AML såg ut, där det endast fanns krav på att arbetsgivaren skulle vidta skäligen åtgärder för att förhindra ohälsa och olycksfall. Anledningen till att lagen ändrades i det här avseendet, var att skälighetsprövningen hade blivit allt för omfattande och att arbetsgivarens ekonomiska ställning hade kommit att inverka i allt för stor utsträckning. Det senare riskerade att medföra sämre arbetsmiljöer vid företag som hade dålig lönsamhet. Uttrycket *alla åtgärder* är dock begränsat; de insatser som krävs för att förbättra arbetsmiljön får inte vara orimliga i förhållande till det resultat som kan uppnås.¹¹⁴

Arbetsmiljöansvaret är i första hand ett arbetsgivaransvar och detta innebär på arbetsmarknadens privata sektor att ansvaret ofta ytterst vilar på styrelse och VD, samtidigt som det i den offentliga sektorn istället är den enskilda kommunen eller myndigheten som är arbetsgivare och som har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. I princip i alla organisationer oberoende av storlek är det av naturliga skäl inte möjligt för ledningen att vara överallt samtidigt, utan här måste uppgifter knutna till det dagliga arbetsmiljöarbetet på något sätt fördelas inom organisationen. Arbetsgivare är skyldiga att fördela arbetsmiljöuppgifter i verksamheten på ett sådant sätt att chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete och verka för att en tillfredställande arbetsmiljö uppnås.¹¹⁵ I AML står att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. För att få till en hälsosam arbetssituation i hemmet krävs därför ett gott samarbete och en regelbunden dialog mellan arbetsgivare och medarbetare.¹¹⁶ Ytterst är det arbetsgivaren som i alla avseenden svarar för att arbetsförhållandena inte innebär en risk för arbetstagarna.¹¹⁷

¹¹² 3 kap 2 § AML

¹¹³ 3 kap 2 § 1 st AML

¹¹⁴ Ericsson (2019) s. 67

¹¹⁵ Andersson, Edström, Ingmanson (2021) s. 165

¹¹⁶ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö när du arbetar hemifrån*. 2021-01-27

¹¹⁷ Ericsson (2019) s. 69

Föreskrifterna som behandlar systematiskt arbetsmiljöarbete utvecklar och preciserar hur arbetsgivaren ska gå till väga för att uppfylla sitt ansvar att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetslivet. Systematiskt arbetsmiljöarbete är samlingsbegreppet för det genomgripande och organiserade arbete som arbetsgivaren ska bedriva och i AFS 2001:1 har Arbetsmiljöverket beskrivit hur detta arbete ska bedrivas. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär enligt AFS 2001:1 att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.¹¹⁸ Systematiskt arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och det skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet och även se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.¹¹⁹ Tanken med det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten samt att frågor om arbetsmiljön behandlas tillsammans övriga överväganden som rör verksamheten i dess helhet.¹²⁰ Alla ska delta i arbetsmiljöarbete och det ska fungera som ett kretslopp.¹²¹ Arbetsmiljön påverkas av alla beslut som fattas i verksamheten och därför ska det systematiska arbetsmiljöarbetet ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och verksamhetsplaneringen.¹²²

AFS 2015:4 handlar om att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Föreskrifterna i AFS 2015:4 gäller i samtliga verksamheter där arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.¹²³ Vissa av de åtgärder som arbetsgivarna nu enligt föreskriften måste utföra, har även ställts på arbetsgivare i tidigare. I och med att dessa krav gick att ställa på arbetsgivaren även innan föreskriften infördes, är det inte endast en fråga om helt nya krav som ställs på arbetsgivarna utan även krav som kunnat ställas tidigare och som nu framgår tydligare genom föreskriften. I och med detta kommer det därför nu att bli lättare för Arbetsmiljöverket att ställa krav på

¹¹⁸ 2-4 §§ AFS 2001:1

¹¹⁹ 7-8 §§ AFS 2001:1

¹²⁰ AFS 2001:1 s. 3

¹²¹ Ericsson (2019) s. 74

¹²² Thornblad, Hedström (2021) s. 31

¹²³ 1-2 §§ AFS 2015:4

arbetsgivare att åtgärda arbetsmiljöproblem som har med arbetsbelastning att göra.¹²⁴ Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling, men även att det ska finnas förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.¹²⁵ Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilket resultat som ska uppnås med arbetet, om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur. Vidare ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras och vem de ska vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagarna. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.¹²⁶

AML:s krav på att arbetsgivaren ska organisera arbetet på ett visst sätt, anser Holm et al (2019) står i stark kontrast till annan arbetsrättslig reglering där arbetsgivarens arbetslednings- och företagsledningsrätt är centrala principer. Arbetsdomstolen har i samband med lagstiftningsförändringar ställt sig kritisk till att inskränka arbetsledningsrätten genom ytterligare bestämmelser i AML. Även om arbetsmiljörätten i någon mån kan sägas inskränka arbetsgivarens arbetslednings- och företagsledningsrätt så kan man också se ansvaret som en konsekvens av dessa rättigheter. Då arbetsgivaren har makt och kontroll över förhållandena på arbetsplatsens är det också naturligt att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar kan alltså i själva verket ses som en konsekvens av arbetslednings- och företagsledningsrätten.¹²⁷

3.3.1.1 Arbetsställe

Reglerna kring arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är applicerbara oavsett var arbetstagaren har sin arbetsplats. Begreppet arbetsställe är ett centralt begrepp i AML och någon definition av begreppet finns inte i AML. I de flesta fall anses ett arbetsställe vara en lokalt sammanhållen produktionsenhet. Dock ska särskilda överväganden göra är nödvändiga vid tillfälliga och

¹²⁴ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 58

¹²⁵ 6 § AFS 2015:4

¹²⁶ 10-12 §§ AFS 2015:4

¹²⁷ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 52

rörliga arbetsställen, men det avgörande måste alltid vara verksamhetens art och det underlag som krävs för att skapa en väl fungerande lokal skyddsorganisation.¹²⁸ Det finns specifika svårigheter för arbetsgivaren arbetsmiljöansvar när det kommer till arbetstagare som arbetar hemifrån eller som arbetar på distans. Det är väldigt svårt för arbetsgivaren att kontrollera att de rådande reglerna gällande arbetsmiljö verkligen följs av arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans. Om inte detta har avtalats om, har arbetstagaren ingen skyldighet att släppa in sin arbetsgivare, en facklig representant, arbetsmiljöombud eller Arbetsmiljöverket i sitt hem för att utföra någon form av inspektion eller för att kontrollera att arbetstagaren följer reglerna kring arbetsmiljö.¹²⁹ När arbetstagaren utför arbete från sitt hem, ska inspektionsbesök endast ske på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs.¹³⁰

Det finns möjligheter för en arbetsgivare att styra hur arbetsmiljön för en arbetstagare som arbetar på distans hemifrån skall se ut även i de fall arbetet utförs i arbetstagarens bostad genom att förutsättningarna klart anges i ett avtal. Sådana förutsättningar kan vara att arbetsgivaren, eventuellt tillsammans med skyddsombud, skall ges möjlighet att inspektera arbetsplatsen innan den tas i bruk och därefter att besöka den samt att arbetsgivaren tillhandahåller ändamålsenliga möbler. Arbetsgivarens skyldighet och möjlighet att kontrollera arbetsmiljön omfattar inte enbart den fysiska utformningen av arbetsplatsen, utan även de psykosociala aspekterna. Arbetsgivaren är också skyldig att inom ramen för sin internkontroll systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet. Det kan ställa särskilda krav på arbetsgivaren, inte minst när det gäller den psykosociala arbetsmiljön, och innebära exempelvis ett ökat behov av uppföljning genom regelbundna samtal med arbetstagaren. En arbetsgivare som bedömer att distansarbete är olämpligt från arbetsmiljösynpunkt bör heller inte tillåta det. Arbetsgivaren har också skyldighet att ingripa om distansarbete i något fall blir olämpligt av arbetsmiljöskäl. Detta innebär att om arbetsgivaren gör bedömningen att det inte fungerar med distansarbete för en arbetstagare, exempelvis på grund av brister i arbetsmiljön, har arbetsgivaren möjlighet att se till att arbetstagaren i stället arbetar på sin huvudarbetsplats. Utredningen i SOU 1998:115 gjorde bedömningen att det inte fanns behov av några ändringar i AML eller arbetsmiljöförordningen. Dock kom de fram till att det var uppenbart att informationsbehovet

¹²⁸ Ericsson (2019) s. 104

¹²⁹ Nyström (2007) s. 222).

¹³⁰ 15 § 3 st AMF

var stort med att de förutsatte att sådan information utarbetas och sprids av bland annat Arbetsmiljöverket.¹³¹

Arbetsmarknadsparterna, lokalt och centralt, kan komma överens om hur arbetsstället ska avgränsas. Med arbetsplats avses den del av ett arbetsställe där arbetstagarna som regel utför sitt arbete.¹³² I tredje kapitlet tredje paragrafen lagstiftas det kring att arbetslokalen ska vara utformad och inredd så att den är lämplig ur en arbetsmiljösynpunkt.¹³³ Denna paragraf innefattar olika former av arbetsplatser (arbetslokaler) men det finns inga benämningar av att detta skall appliceras när arbetsplatsen är arbetstagarens hem. Dock är det tredje paragrafen samt fjärde till åttonde paragrafen i tredje kapitlet AML som bildar utgångspunkten för vilka krav som kan ställas på arbetsplatsens utformning ur arbetsmiljösynpunkt. Dock nämner Ericsson (2019) att föreskrifterna kring arbetsplatsens utformning i AML ska omfatta arbetsställen inom verksamhetens område men även förbindelser och personalutrymmen, oavsett var de finns.¹³⁴ Arbetsgivaren ska så långt det är praktiskt möjligt ordna och utforma arbetsplatser och arbetsuppgifter så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen, och arbetsmiljöverket har tagit fram föreskrifter om belastningsergonomi i AFS 2012:2 som tar sikte på arbetsställningar och arbetsrörelser, manuell hantering samt repetitivt arbete som kan vara hälsofarligt eller onödigt uttröttande.¹³⁵ Arbetstagarna ska undvika långvariga och ofta återkommande arbete med böjd eller vriden bål, liksom arbete med händer över axelhöjd eller under knähöjd. Arbetsgivaren ska tillhandahålla särskilda synhjälpmedel, om dessa behövs för att möjliggöra gynnsamma arbetsställningar och arbetsrörelser.¹³⁶ Enligt AFS 2020:1 ska arbetsplatser ha de lokaler och andra utrymmen som behövs med hänsyn till verksamheten, så att risken för ohälsa och olycksfall begränsas. En befintlig arbetsplats ska vara tillgänglig för de arbetstagare som behöver använda den, och bedömning av vilka utrymmens som ska vara tillgängliga för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete ska göras av arbetsgivaren i samråd med de berörda arbetstagarna.¹³⁷ Arbetsplatsens utformning och beskaffenhet är avgörande för betydelsen av att förebygga ohälsa och olycksfall.¹³⁸

¹³¹ SOU 1998:115 s. 114

¹³² Ericsson (2019) s. 176

¹³³ 2 kap 3 § AML

¹³⁴ Ericsson (2019) s. 49

¹³⁵ Ericsson (2019) s. 104

¹³⁶ 5 § AFS 2012:2

¹³⁷ 22-23 §§ AFS 2020:1

¹³⁸ Åhnberg (2021) s. 40

3.3.1.2 Arbetsanpassning

Den mänskliga faktorn måste inkluderas i arbetsmiljöarbetet. Då AML ska täcka ett brett spektrum av arbetsmiljöer, måste det när det ska fastställas vad som kan anses vara en tillfredställande arbetsmiljö tas hänsyn även till arbetets natur. Anpassningar kan behöva göras efter arbetsuppgifternas art och ändamål. Avvägningsproblem kring arbetsmiljöer kan exempelvis vara sjukvårdspersonals krav på en tillfredställande arbetstidsförläggning samtidigt som arbetsgivaren måste ta hänsyn till patienters behov av vård, dygnet runt. All mänsklig verksamhet innebär praktiskt taget en risk för ohälsa och olycksfall, men risknivån måste alltid vara så låg som möjligt. Den sociala och tekniska utvecklingen i samhället ska enligt lagen utgöra utgångspunkten för bedömning av vilken risknivå som är godtagbar.

I AML slås en grundläggande regel fast att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i både fysiskt och psykiskt avseende.¹³⁹ Detta innebär att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsa samt arbetsbelastning, och detta innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.¹⁴⁰ Detta handlar om en generell anpassning till människan i arbetslivet och hänsyn ska tas till den enskilda arbetstagarens ålder, yrkesvana och övriga individuella förutsättningar. I kravet på anpassning ligger bland annat åtgärder som ska vidtas för att hindra belastning som kan undvikas genom olika slag av tekniska anordningar och genom riktig utformning av exempelvis arbetsmetoder, arbetsredskap, arbetsbord, arbetsstolar eller förpackningar.¹⁴¹ Enligt AML har arbetsgivaren ett ansvar för arbetsmiljöanpassning och arbetsgivaren ska genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar, även så kallad individuell arbetsanpassning.^{142 143} Detta kan gälla tekniska åtgärder som anpassning av arbetsredskap men också förändringar i arbetsorganisationen eller åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön.¹⁴⁴

I AFS 2020:5 om arbetsanpassning, stadgas att arbetsgivaren har ansvaret för att anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare.¹⁴⁵ Arbetsgivaren måste se till att ta reda på om arbetstagare behöver arbetsanpassning och att det finns rutiner för att ta emot information om

¹³⁹ 2 kap 1 § 2 st AML

¹⁴⁰ 9 § AFS 2015:4

¹⁴¹ Ericsson (2019) s. 40

¹⁴² 3 kap 3 § 2 st AML

¹⁴³ Ericsson (2019) s. 73

¹⁴⁴ Ericsson (2019) s. 104

¹⁴⁵ 1 § AFS 2020:5

behov av arbetsanpassning.¹⁴⁶ Vidare måste arbetsgivaren ge den berörda arbetstagaren möjlighet att medverka i utredning, utformning och uppföljning av arbetsanpassningen.¹⁴⁷ Vid anpassning av arbetet så ska hänsyn även tas till andra faktorer än de fysiska, såsom de psykiska och sociala förhållandena. Arbetsbördan måste ges rimliga proportioner och i detta ligger att en arbetstagare inte ska ges ett ansvar som hen inte har utbildning för och inte heller känner sig kunna klara av.¹⁴⁸

3.3.2 Vem har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar för?

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar i sig hänför sig bara till skyddet för arbetstagare som är arbetstagaren i verksamheten eller som arbetar som uppdragstagare för arbetsgivaren.¹⁴⁹ AML skyddar arbetstagare som arbetar hemifrån i samma utsträckning som arbetstagare som arbetar på plats på en klassisk fysisk arbetsplats, såsom ett kontor.¹⁵⁰ Arbetarstyrelsen sände år 1995 ut en rundskrivelse som innehöll att arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön gäller oavsett var arbetstagaren arbetar, men att kraven på arbetsmiljön varierar beroende på omständigheterna. Omständigheter som kan inverka på kraven kring arbetsmiljöansvar är just var arbetet utförs, men även hur lång varaktighet arbetet har, hur ofta det utförs, vilka rimliga möjligheter som finns att ändra arbetsförhållandena eller vilken frihet arbetstagaren har att själv organisera sitt arbete. Dessa omständigheter och faktorer måste sedan vägas in i en totalbedömning (som då gjordes av Yrkesinspektionen och nu av Arbetsmiljöverket) där även hänsyn ska tas till vilka risker som kan förutses.¹⁵¹

Det är vanligt att arbetsgivaren tar kostnader samt ansvar för datorutrustning och annan IT-baserad utrustning som arbetstagaren kan behöva för att utföra sitt arbete hemifrån eller på distans. Dock har det blivit vanligare att arbetstagaren själv får ta kostnaden samt ansvaret för annan utrustning såsom skrivbord, arbetsstol, belysning och så vidare. Dock är det arbetsgivarens ansvar att sådan utrustning som arbetstagaren fått av arbetsgivaren att använda i hemmet för sitt arbete ska vara säker, samt att arbetstagaren har fått information om och följer nödvändiga säkerhetsåtgärder, även i hemmet. Vidare måste arbetsgivaren ha i åtanke specifika risker kring ohälsa och olyckor som kopplas samman med att arbeta ensam. När en arbetstagare arbetar ensam, bör arbetet organiseras på ett sätt att risken för att bli fysiskt eller

¹⁴⁶ 4-5 §§ AFS 2020:5

¹⁴⁷ 7 § AFS 2020:5

¹⁴⁸ Ericsson (2019) s. 41

¹⁴⁹ Gullberg, Rundqvist (2018) s. 55

¹⁵⁰ Nyström (2007) s. 221

¹⁵¹ Gullberg, Rundqvist (2018) s. 61

psykiskt skadade minskar. Arbetsgivarens skyldighet kopplat till intern övervakning sträcker sig även till arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans.¹⁵²

Enligt AFS 1982:3 är definitionen av ensamarbete arbete som arbetstagare utför i fysisk eller social isolering från andra människor. Fysisk isolering avser situationer där arbetstagaren inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel. Med social isolering menas en situation där arbetstagaren befinner sig bland andra människor, men där förhållandena är sådana att han inte kan räkna med deras hjälp i en kritisk situation.¹⁵³ Begreppet ”ensamarbete” är flytande och det måste göras skillnad på den fysiska och psykisk isolering som ensamarbete kan innebära.¹⁵⁴ Fysisk isolering avser situationer där arbetstagaren inte på arbetsplatsen kan få kontakt med andra människor utan att använda ett tekniskt kommunikationshjälpmedel, såsom en telefon. Skälet till själva isoleringen kan vara geografiskt eller lokalmässigt, och därutöver finns det partiella fysiska hinder som gör att syn- eller hörselkontakt omöjliggörs.¹⁵⁵ Med social isolering menas en situation där arbetstagaren visserligen befinner sig bland andra människor, men att förhållandena är sådana att hen inte kan räkna med hjälp i en kritisk situation. När ensamarbete planeras och anordnas ska arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor beaktas. Särskild beaktning ska tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet, samt om arbetstagaren har tillräcklig utbildning, information och instruktioner för att utföra ensamarbete.¹⁵⁶ Om ensamarbete innebär en stark psykisk påfrestning, ska eftersträvas att arbetstagaren ska få direktkontakt med arbetskamrater eller andra människor.¹⁵⁷ Psykisk påfrestning kan uppstå speciellt vid ensamarbete som pågår under en längre tid, och för att underlätta den psykiska påfrestningen kan ensamarbetet avbrytas med lämpliga mellanrum genom direktkontakt med andra människor. Tanken gällande uttrycket direktkontakt är att tiden som arbetstagaren är ensam begränsas genom att tillfällen ges till personliga kontakt med andra människor utan att tekniska hjälpmedel behöver användas.¹⁵⁸ Påfrestningar vid ensamarbete är beroende från person till person och ensamarbete behöver inte i sig vara påfrestande eller farligt. Samtidigt kan ensamarbete upplevas som påfrestande även om föreskrifterna i AFS 1982:3 är tillgodosedda. AFS 1982:3

¹⁵² Nyström (2007) s. 221

¹⁵³ 1 § AFS 1982:3

¹⁵⁴ Gullberg, Rundqvist (2018) s. 121).

¹⁵⁵ Ericsson (2019) s. 71

¹⁵⁶ 1-2 §§ AFS 1982:3

¹⁵⁷ 5 § AFS 1982:3

¹⁵⁸ AFS 1982:3 s. 9

menar att det just på grund av att olika personer kan ha olika uppfattning om hur påfrestande ensamarbete kan vara, innebär detta att det är viktigt att arbetstagare som överväger ensamarbete vet vad ensamarbete innebär.¹⁵⁹ Med distansarbete som norm och som innebär att det inte finns en fysisk arbetsplats för arbetstagare att arbeta på, kan de regleringar som existerar kring ensamarbete bli mer aktuella i framtiden. Enligt AML bör arbetsgivaren beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.¹⁶⁰ ¹⁶¹ Ensamarbete är något som enligt AML bör undvikas, inte bara från skyddssynpunkt utan även för att arbetskamrater är viktiga för trivseln och kan vara en hjälp och ett skydd i pressade situationer. Gott kamratskap och goda relationer förebygger isolering och bristande integration i samhället.¹⁶² Dock kan det tänkas att en konsekvens av att distansarbete som utförs helt från arbetstagarens hem blir att den traditionella fysiska arbetsplatsen försvinner. Om det inte finns en traditionell fysisk arbetsplats, såsom exempelvis ett kontor, kanske distansarbete och därmed ensamarbete i arbetstagarens hem inte blir en valmöjlighet utan snarare ett krav för att utföra arbetet.

3.3.3 Arbetstagarens integritet och arbetsgivarprerogativet

Arbetstagare utsätts i allt större utsträckning för någon form av övervakning på sin arbetsplats. I Europakonventionen föreskrivs i artikel 8 att varje individ har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv samt sitt hem och sin korrespondens.¹⁶³ Dock finns det i Sverige inte en lag som behandlar integritetsfrågor i arbetslivet i sin helhet. Istället finns det flera olika lagar som rör integritetsfrågor i arbetslivet, såsom Personuppgiftelagen (1998:204) och Kamerabevakningslagen (2018:1200).¹⁶⁴ År 2009 gavs SOU 2009:44 ut, och denna handlade om Integritetsskydd i arbetslivet samt hur en möjlig lagstiftning om integritet i arbetslivet skulle kunna se ut. Dock har det inte hänt så mycket sedan SOU 2009:44. De skyddsregler som finns för den enskildes rättigheter på det arbetsrättsliga området, är uppbyggda så att den enskildes skydd är beroende av vilka motstående intressen som finns.¹⁶⁵ Arbetsgivaren kan ha en rad intressen som kan tillgodoses då olika integritetskänsliga åtgärder genomförs och arbetsgivarens intressen ligger till grund för dennes inställning till genomförandet av en åtgärd. Westregård (2002) tar i sin avhandling upp diverse intressen för att arbetsgivaren ska

¹⁵⁹ AFS 1982:3 s. 4

¹⁶⁰ 3 kap 2 § 2 st AML

¹⁶¹ Ericsson (2019) s. 72

¹⁶² Ericsson (2019) s. 47

¹⁶³ Artikel 8 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

¹⁶⁴ Westregård (2002) s. 330-331

¹⁶⁵ Westregård (2002) s. 61

införa olika integritetskänsliga åtgärder, och vissa av dessa har en klar koppling till arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Exempelvis finns det kopplingar mellan att arbetstagarna har en säker och bra arbetsmiljö och att samla in personuppgifter om arbetstagaren samt utföra drog och alkoholtester på arbetsplatsen.¹⁶⁶ Vidare tar Westregård (2002) in arbetsgivarens intresse av att vilja skydda sin egendom mot tillgrepp, skadegörelse eller annat otillbörligt beteende från arbetstagarens sida. Detta kan därför motivera för arbetsgivaren att kontrollera arbetstagarnas e-mail och undersöka internetanvändning, för att utreda intrång i arbetsgivarens datasystem.¹⁶⁷ Arbetstagarens intressen måste som sagt även vägas in när beslut om införande av integritetskänsliga åtgärder. Arbetstagare kan gynnas av införandet av integritetskänsliga åtgärder, exempelvis kan arbetsmiljön förbättras av att drog och alkoholtester införs då arbetstagaren skyddas från olyckor på arbetsplatsen och arbetstagarnas hälsa kan förbättras genom införandet av hälsoundersökningar.¹⁶⁸ Samtidigt har arbetstagaren ett intresse av att värna om sin integritet och detta tar sig uttryck i att arbetstagaren inte vill underkasta sig integritetskänsliga åtgärder. Det finns flera orsaker till att arbetstagaren värnar om sin integritet, exempelvis att arbetstagaren upplever obehag vid tanken på att arbetsgivaren övervakar eller samlar in information om denne. Detta obehag är vanligt när det kommer till så kallad ”loggning”, speciellt loggning av arbetstagarens prestation under arbetstid eller då loggningen innefattade insamling av uppgifter som kunde anses privata för arbetstagaren, såsom system som kontrollerar arbetstagarnas arbetstid i form av in- och utpasseringssystem.¹⁶⁹

Något av det vanligaste är att arbetsgivaren loggar aktivitet vid arbetstagarens dator, vilket innebär att arbetsgivaren kan kontrollera hur aktiv arbetstagaren är vid datorn (som kan vara arbetstagarens primära arbetsredskap vid arbete hemifrån) när denne arbetar hemifrån, och därmed när arbetstagaren arbetar och ibland vad denne gör.¹⁷⁰ Kontroll och övervakning som sker i arbetslivet kan vara motiverat och befogat både för arbetstagare och arbetsgivare. Dock blir det problematiskt när övervakning och kontroll går in på arbetstagarens privatliv, och kan upplevas som integritetskränkande. Lise Donovan för TCO menar att det behövs en heltäckande arbetsrättslig lag som skyddar arbetstagarers personliga integritet i arbetslivet, då den lagstiftning som finns idag är bristfällig för arbetstagare och frågorna kring integritet i

¹⁶⁶ Westregård (2002) s. 91

¹⁶⁷ Westregård (2002) s. 93

¹⁶⁸ Westregård (2002) s. 103

¹⁶⁹ Westregård (2002) s. 104

¹⁷⁰ Saco, 2017.

arbetslivet blir alltmer komplexa kopplat till den tekniska utvecklingen. Exempel på fenomen som kan anses integritetskränkande i arbetslivet är inspelning av data och avlyssning, kameraövervakning och även diverse kontroller såsom realtidsövervakning, loggning av inpassering och digital kontroll över arbetstiden hos arbetstagarna.¹⁷¹

Arbetsledningsrätten eller arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbete är en grundläggande princip inom arbetsrätten. Arbetsgivarprerogativet har sin grund i decemberkompromissen från år 1906 som var ett avtal mellan SAF (idag Svenskt Näringsliv) och LO.

Arbetsledningsrättens allmänna begränsning är att den inte får utövas godtyckligt, eller på ett sätt som strider mot god sed. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt finns idag ofta också direkt reglerad i kollektivavtalen.¹⁷² Arbetsgivarprerogativet blir aktuellt vid arbete hemifrån eller på distans då det är arbetsgivaren som har rätten att avgöra om en arbetstagare kan eller ska arbeta från kontoret eller hemifrån. Arbetsgivaren eller arbetsgivarrepresentant har ett arbetsmiljöansvar, samtidigt som hen har rätt att fatta beslut samt leda och fördela arbetet så att medarbetarna kan utföra de uppgifter som krävs för att nå verksamhetens mål.

Arbetsgivaren eller arbetsgivarrepresentanten har en skyldighet att samverka i arbetsmiljöarbetet och för att kunna ta ansvar behöver arbetsgivaren eller arbetsgivarrepresentanten ha kunskap om lagstiftningen samt de olika rollernas uppgifter och befogenheter i arbetsmiljöarbetet.¹⁷³

3.3.4 Arbetstagarens eget ansvar

Samtidigt som det formella ansvaret för arbetsmiljön är oförändrat, säger AML att arbetstagare har en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet¹⁷⁴ och därför är en så viktig del av arbetsmiljöarbetet att det bör förekomma samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁷⁵ Därmed har arbetstagare har ett personligt ansvar för hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet.¹⁷⁶ Samverkan blir extra viktigt när arbetstagare arbetar hemifrån, eftersom arbetsgivarens möjlighet att se, hantera och åtgärda arbetsmiljöproblem kan vara mer begränsat på grund av att de endast möter sina medarbetare via digitala verktyg.¹⁷⁷ Vidare

¹⁷¹ Donovan, 2021

¹⁷² Andersson, Edström, Ingmanson (2021) s. 69

¹⁷³ Thornblad, Hedström (2021) s. 20-22

¹⁷⁴ 3 kap 4 § AML

¹⁷⁵ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 53

¹⁷⁶ Thornblad, Hedström (2021) s. 24

¹⁷⁷ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö när du arbetar hemifrån*. 2021-01-27

innebär arbetet även att arbetstagaren måste vara observant på brister och risker för arbetsmiljön och rapportera dessa till arbetsgivaren, men även delta i genomförandet av åtgärder för dessa brister och risker.¹⁷⁸ Arbetsmiljöverket menar att för att en bra arbetsmiljö kan uppnås vid arbete hemifrån eller på distans, kan arbetstagarna exempelvis enas om vilka rutiner som gäller för avstämningar och andra samtal, mötestider samt regler för digitala möten. Samtidigt bör det skapas och behållas rutiner, såsom den vanliga arbetstiden och upplägget av arbetet samt komma ihåg att ta pauser, promenader, luncher och fikaraster. Arbetsmiljöverket tar upp de ergonomiska punkterna, genom att se till att arbeta i bekväma arbetsställningar och med bekväma arbetsrörelser. Tillräcklig rörelsevariation innebär att kroppens olika delar belastas på ett gynnsamt sätt under arbetsdagen. När man växlar mellan olika arbetsuppgifter som belastar skilda delar av kroppen så får rörelseorganen variation och återhämtning. Kroppen behöver återkommande belastning för att behålla styrka och rörlighet.¹⁷⁹ I det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, sker samverkan både genom att skyddsombudens viktiga roll för att uppmärksamma arbetsgivaren på brister i arbetsmiljön samt genom arbetet i skyddskommittéer som ska finnas i större företag. Om brister i arbetsmiljön uppstår som inte kan lösas trots påpekanden från skyddsombud eller andra arbetstagare, har arbetstagare och skyddsombud dock endast begränsade möjligheter att rättsligt tvinga arbetsgivare att vidta åtgärder. De som i stället har sådana möjligheter är Arbetsmiljöverket.¹⁸⁰

3.3.5 Vikten av enskilda avtal

Initiativet till arbete hemifrån och på distans tas oftast av arbetstagaren. Arbetsgivarföreningar och fackförbund i Sverige har kommit överens om diverse policyer och riktlinjer när det kommer till hemarbete och distansarbete. Fackförbunden är måna om att arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans ska skyddas och flera fackförbund har dragit upp modellavtal som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och individuella arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans. Individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans är vanligt förekommande, även i situationer där arbete hemifrån eller på distans regleras i kollektivavtalet. De individuella avtalen är ofta informella, verbala kontrakt mellan arbetstagaren och dennes arbetsgivare, men förekommer ibland även i skrift.

¹⁷⁸ Thornblad, Hedström (2021) s. 24

¹⁷⁹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö när du arbetar hemifrån*. 2021-01-27

¹⁸⁰ Holm, Johan, Örjan Edström, Ruth Mannelqvist och Anita Pettersson-Strömbäck, "Arbetsgivaren och den organisatoriska arbetsmiljön - Arbetsbelastning, juridiskt ansvar och upplevda problem", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, s. 53

I SOU 1998:115 studerades över trettio kollektivavtal och individuella avtal, överenskomna riktlinjer, fackförbund, arbetsgivarorganisationer samt arbetstagarpolicyer på både central och lokal nivå. Utredningen fann att avtalen, riktlinjerna och policyerna alla reglerade liknande frågor, såsom var teleworkers tillhör i arbetstagarens vardagliga organisation, arbetsställe, utrustning, försäkringar, arbetstid, tillgänglighet samt uppsägningstid ifall någon av parterna vill avsluta anställningen. Arbetsgivaren är som huvudregel ansvarig för utrustning samt att arbetstagaren inte får använda sin utrustning för privata skäl. Arbetsgivaren är ofta enligt avtal ansvarig för arbetsplatsen och arbetstagaren bör samarbeta när det kommer till arbetsmiljö och säkerhetsfrågor, såsom att ge ett arbetsmiljöombud, facklig representant eller sin arbetsgivare tillgång till den hemarbetande arbetstagarens arbetsplats. Det är vanligt att det i avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagarer som arbetar hemifrån eller på distans står att arbetstagarer måste vara på plats på den ordinarie arbetsplatsen minst en dag i veckan. Utredningen kom fram till att de viktigaste frågorna gällande arbete hemifrån eller på distans verkade regleras i avtal och riktlinjer inom organisationerna. På grund av det europeiska ramavtalet om distansarbete, ökade utvecklingen av de svenska kollektivavtalen på en nationell nivå för att implementera ramavtalet och dess regleringar kring distansarbete.¹⁸¹ Tillsammans med skyddsombud och skyddskommittéledamöter ska arbetsgivaren upprätta långsiktiga handlingsprogram som arbetsmiljöpolicy, som sedan måste följas upp. När det kommer till det löpande arbetsmiljöarbetet ligger tyngdpunkten i första hand på att skapa bra rutiner för regelbundna undersökningar och bedömningar av riskerna i verksamheten, beslutsfattande, genomförande och efterkontroller.¹⁸² Enligt Thornblad och Hedström (2021) har många organisationer riktlinjer för arbete hemifrån eller på distans, och ibland regleras det i särskilda avtal.¹⁸³

3.4 Vilka rättsliga förändringar kan komma?

I motioner till riksdagen under 2020 diskuterade riksdagens ledamöter hur det ökande arbetet hemifrån under COVID-19 pandemin har påverkat i princip alla människor i det svenska samhället, samt arbetstagarernas psykosociala och den fysiska arbetsmiljön. Motion 2020/21:1013 tar upp ett svenskt synsätt om att det innan pandemin inte var ett alternativ att arbeta hemifrån, samtidigt som COVID-19 pandemin öppnade upp möjligheten att inte bara

¹⁸¹ Nyström (2007) s. 224–225

¹⁸² Ericsson (2019) s. 75

¹⁸³ Thornblad, Hedström (2021) s. 88

arbeta hemifrån under ett visst antal dagar per vecka utan att arbeten som tidigare utförts helt på plats kan utföras helt hemifrån. Vidare diskuterar motion 2020/21:1013 tron om att flera arbetstagare som arbetet hemifrån under pandemin önskar göra detta även efter att restriktioner och rekommendationer minskat eller släppts. Motionen ser vinster och utmaningar med att flera arbetstagare arbetar hemifrån, men att dessa utmaningar är lösningsbara.¹⁸⁴ Enligt motionen behöver lagstiftning och avtal på områdena kring arbetsmiljö kontra hemarbete ses över, för att det ska bli tydligare vilka krav och förväntningar som ska ställas både på medarbetaren och på arbetsgivaren vid hemarbete. Frågetecknen som motionen ser är bland annat hur arbetsgivaren ska ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön i hemmet, samt utmaningar kring den fysiska och psykosociala arbetsmiljön; vilka förutsättningar som finns för att sitta eller stå bra vid arbetsplatsen (skrivbordet), bra bredbandsuppkoppling, tillräckligt stor skärm vid datorn och hur arbetstagaren känner att den är en del av sammanhållningen på arbetsplatsen när arbetet sker mestadels hemifrån.¹⁸⁵

Enligt motion 2020/21:3506 är det svårt att kunna förutspå de långsiktiga konsekvenserna av det utbredda hemarbetet under COVID-19 pandemin, men att ett antagande kan vara att arbets- och mötesrutiner kommer förändras permanent också när pandemin är över, med fler personer som oftare arbetar hemifrån en allt större del av sin arbetstid. Effekter i sin tur av ett mer utbrett distansarbete och arbete hemifrån kan påverka på flera nivåer inom samhället, bland annat på det individuella planet med effekter på personligt välbefinnande och arbetsmiljön. Nästa steg i ledet är att frågeställningar kommer att skapas kring vilket ansvar en arbetsgivare har kring arbetsutrustning i hemmet men också hur förmånsbeskattning ska se ut för sådan utrustning eller tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller i hemmet.¹⁸⁶

Lagstiftning, myndighetsutövning och partsavtal är i många avseenden utformade efter tidigare förutsättningar och kan behöva förändras för att bättre stödja en god utveckling av arbetsmiljö och förhållanden på arbetsmarknaden och ör att säkra både arbetstagarnas rätt till en god arbetsmiljö och arbetsgivarnas förutsättningar för att bedriva arbetsmiljöarbete.¹⁸⁷

Den grundläggande inställningen för AML är att arbetsmiljöarbete ska gå ut på att förebygga ohälsa och olycksfall. I proposition 1976/1977:149 uttalades om AML uttalades att en god

¹⁸⁴ Motion till riksdagen 2020/21:1013 s.1

¹⁸⁵ Motion till riksdagen 2020/21:1013 s. 2

¹⁸⁶ Motion till riksdagen 2020/21:3506 s. 1

¹⁸⁷ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, s. 31

arbetsmiljö förutsätter att också mänskliga behov i vid bemärkelse blir beaktade.¹⁸⁸ ¹⁸⁹ Arbetet hemifrån ansågs enligt Nyström (2007) vara eftertraktansvärt för både individuella arbetstagaren och samhället i stort. Distansarbetsutredningen fick möjligheten att föreslå förändringar i lagstiftningen för att gynna arbete hemifrån och säkra en god arbetsmiljö för de som arbetade hemifrån. Distansarbetsutredningens förslag ledde till bestämmelserna i det tredje stycket tjugoundra paragrafen i LAS som behandlar frågan om hur driftsenheter bör utformas och att enbart den omständighet att arbetstagaren har sin arbetsplats i sin bostad inte innebär att denna utgör en egen driftsenhet.¹⁹⁰ Kollegor till arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans är inte alltid nöjda med sin arbetsituation i förhållande till sina hemarbetande kollegor; de arbetstagare som arbetar på plats uppfattar ibland att de får ta över arbetsuppgifter från arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans, såsom att ta emot kollegor.¹⁹¹ Många företag diskuterar och planerar för att utöka distansarbete och många arbetstagare har uttryckt en preferens för att fortsätta med antingen distansarbete på heltid även i framtiden eller åtminstone att få möjligheten att kunna arbeta hemifrån ibland. Studier visar på att både arbetsgivare och arbetstagarers uppfattning om att arbeta hemifrån eller på distans har förbättrats avsevärt sedan COVID-19 pandemin började, vilket kan vara en grundläggande faktor för att så kallat ”hybrid working” eller hybridarbete har etablerats på flera arbetsplatser.¹⁹²

¹⁸⁸ Prop. 1976/77:149 Om arbetsmiljölagen m.m

¹⁸⁹ Ericsson (2019) s. 20

¹⁹⁰ Nyström (2007) s. 218

¹⁹¹ Nyström (2007) s. 220

¹⁹² European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 4-5

4. Risker för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans

Arbetsmiljön har stor betydelse för människors hälsa och levnadsvillkor, och en central del i skapandet av en väl fungerande arbetsmarknad. Enligt forskning påverkar distansarbete förutsättningarna för medarbetarens arbetsmiljö.¹⁹³ Arbetsmiljö är en av de mest avgörande frågorna när det kommer till arbete hemifrån eller distansarbete. Det finns både positiva och negativa följder kopplat till arbetsmiljö när det kommer till att arbeta hemifrån eller på distans.¹⁹⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i studier konstaterat att möjligheten att arbeta på distans med stöd av digital teknik har fått konsekvenser för relationen mellan arbete och övrigt liv.¹⁹⁵ För det nya arbetet som bland annat innebär ökande fritt arbete som utförs på distans via digitala plattformar, blir gränsen mellan det egna arbetet och samhällsutvecklingen som helhet mer porös. Samma sak gäller för ohälsan i arbetslivet; stressen och generell ohälsa på grund av arbetslivet påverkas av att gränsen mellan arbete och arbetstagarens personliga liv som en individ blir allt luddigare i det nya arbetslivet där fler och fler arbetar hemifrån.¹⁹⁶ Arbetsmiljön skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället, och arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättning i fysiskt och psykiskt avseende.¹⁹⁷ Utgångspunkten för arbetsgivarens förebyggande arbete ska vara att sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall ska ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.¹⁹⁸

Hälsosamma och säkra arbetsförhållanden är en förutsättning för en frisk och produktiv arbetskraft och ingen arbetstagare borde behöva drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar eller arbetsolyckor. En god arbetsmiljö minskar vårdkostnader och andra bördor i samhället, medan kostnaderna för en dålig arbetsmiljö är höga för enskilda personer, företag men även för samhället i stort.¹⁹⁹ Kunskap om hur arbetsmiljön har påverkats under pandemin är hittills begränsad, då förändringen varit snabb och arbetsmiljöforskningen ännu inte har hunnit studera och publicera några resultat. Det kan dock vara svårt att isolera en eller flera orsaksrelationer mellan olika villkor för arbeten som saknar en tydlig och välavgränsad

¹⁹³ Uppdrag att kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin. Diarienummer: A2020/02549. s. 14

¹⁹⁴ Nyström (2007) s. 221

¹⁹⁵ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 14

¹⁹⁶ Allvin et al (2006) s. 166

¹⁹⁷ Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering s. 7

¹⁹⁸ Ericsson (2019) s. 68

¹⁹⁹ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work.* s. 2

arbetsmiljö i form av en bestämd arbetstid, arbetsplats och arbetsorganisation, och diffusa och emotionellt färgade symptom.²⁰⁰ Före COVID-pandemin var arbete hemifrån eller distansarbete något som arbetstagaren ofta i dialog med arbetsgivaren kunde välja att göra, om det passade utifrån arbetstagarens arbetsuppgifter och förutsättningar. De arbetsmiljömässiga förutsättningarna för arbetet hemifrån eller på distans var därmed möjliga att planera. För många organisationer fanns det inte möjlighet att ur ett arbetsmiljöperspektiv planera övergången till arbete hemifrån under COVID-pandemin. Övergången till mer arbete hemifrån och på distans skulle kunna vara en strukturomvandling av arbetslivet som är här för att stanna. Den svenska regeringen fattade under år 2021 beslut om en ny arbetsmiljöstrategi, där bland annat arbetsmiljöregelverket ska ses över. Regeringens strävan är att alla som arbetar i Sverige ska ha en god och säker arbetsmiljö, oavsett om tjänster förmedlas genom applikationer eller om arbete sker från arbetstagarens hem. Vidare så finns det tecken på att organisationer kommer att utveckla nya former för arbete efter pandemin som i högre grad bygger på arbete hemifrån. Exempel på detta är företaget Spotify, som under början av år 2021 hädanefter kommer att låta arbetstagare arbeta var de vill; i huvudsak hemma eller på kontoret.²⁰¹

4.1 Risker kopplade till arbetsplatsen vid arbete hemifrån och på distans

4.1.1 Den fysiska arbetsplatsen

Innan COVID-19 pandemin var det i huvudsak förutsättningarna i arbetsgivarens lokaler som utgjorde arbetsmiljön, men i och med övergången från arbete på den traditionella arbetsplatsen, såsom kontoret, till att i större utsträckning arbeta hemifrån och på distans, kom villkoren för den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön att förändras för många arbetstagare.²⁰² Historiskt sett har etablerandet av en specifik arbetsplats skapat möjligheten att koordinera olika aktiviteter och få dessa att samverka.²⁰³ Detta kan ses som en positiv aspekt för själva arbetsmiljön; arbetstagarna går till en fysisk arbetsplats och utför sitt arbete, för att sedan gå hem och därmed lämna arbetet på arbetsplatsen. På det sättet innebär en fysisk arbetsplats att det är lättare för arbetstagare att hålla isär arbete och fritid. Samtidigt har ökandet av teknologin inom flera yrkesområden inneburit att arbetet i stor utsträckning utförs

²⁰⁰ Allvin et al (2006) s. 166

²⁰¹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 15

²⁰² Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 20

²⁰³ Allvin et al (2006) s. 28

på en dator som går att ta med sig hem; många arbetstagare har idag flera bärbara elektroniska hjälpmedel som möjliggör att arbetstagaren kan ta med sig jobbet hem.²⁰⁴ Därmed kan inte en fysisk arbetsplats utesluta att arbetstagare tar med sig arbetet hem och arbetar utanför den ordinarie arbetstiden.

När arbetstagare utför arbete utanför sin ordinarie arbetsplats och med hjälp av modern teknik, är hemmet den absolut vanligaste platsen att utföra arbete ifrån.²⁰⁵ Studier har lyft fram flera fördelar med distansarbete för både individer, organisationer samt samhället i stort. Distansarbete antas kunna spara och minska fysiska transporter, trängsel i städerna, föroreningar och energianvändning, men även spara kontorskostnader för företag och skapa arbetstillfällen och attrahera kvalificerad arbetskraft som bidrar till ekonomisk tillväxt i mer perifera regioner.²⁰⁶ Samtidigt är negativa aspekter med arbete hemifrån i stort kopplade till den fysiska arbetsplatsen i form av lokalen, där ljussättning, skrivbordet, arbetstagarens hållning och det ergonomiska i arbetstagarens arbete kan vara otillräckliga.²⁰⁷

Det har diskuterats i stor utsträckning i diverse arbetsmiljöföreskrifter vad som skapar en god arbetsmiljö när det kommer till arbete som utförs vid den traditionella arbetsplatsen, exempelvis ett kontor.²⁰⁸ AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter är som huvudregel tillämpliga och oberoende av var arbetstagarna utför sitt arbete. Enligt 5 § AFS 2012:2 som beskriver hur arbetsgivaren så långt som det är praktiskt möjligt ska ordna och utforma arbetsplatsen så att arbetstagarna kan använda arbetsställningar och arbetsrörelser som är gynnsamma för kroppen.²⁰⁹ Vidare ska arbetsplatser ha de lokaler och andra utrymmen som behövs med hänsyn till verksamheten, så att risken för ohälsa och olycksfall begränsas.²¹⁰ Det kan därför konstateras, när det gäller den fysiska arbetsmiljön för arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans, att arbetsgivarens ansvar är tydligt, även i fråga om arbete som utförs utanför den ordinarie arbetsplatsen.²¹¹ När arbetstagare arbetar hemifrån måste den fysiska arbetsmiljön fungera i arbetstagarens hem och detta betyder att arbetsplatsen i arbetstagarens egen bostad måste vara ergonomiskt anpassad och erbjuda godtagbara ljud och

²⁰⁴ Arbetsmiljöverket, Digital arbetsmiljö, Rapport 2015:17, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2015. Hämtad: 2022-01-20

²⁰⁵ SOU 2017:24 s. 186

²⁰⁶ Uppdrag att kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin. Diarienummer: A2020/02549. s. 14

²⁰⁷ Nyström (2007) s. 221

²⁰⁸ SOU 2017:24 s. 186

²⁰⁹ 5 § AFS 2012:2

²¹⁰ 22 § AFS 2020:1

²¹¹ SOU 2017:24 s. 186

ljusförhållanden. Vidare behöver arbetsplatsen i hemmet även ha adekvat teknisk utrustning för arbetet, både vad gäller hård- och mjukvara.²¹²

Vissa arbetstagare har försökt hantera problematiken med att skapa en ergonomisk arbetsplats när de arbetar hemifrån och på distans, genom att avsätta en avskild plats i hemmet där en arbetsplats kunnat iordningsställas. Den här arbetsplatsen har i sig varit utrustad för såväl skrivarbete som kommunikation och många av dessa arbetstagare hade av sin arbetsgivare blivit utrustade med mobiltelefon (arbetstelefon) och en bärbar dator, så att arbetstagarna alltid bar arbetet med sig.²¹³ För att säkra arbetsmiljön för arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans, bör arbetsgivaren förse sina arbetstagare med ergonomisk utrustning. En arbetsgivare är skyldig att ställa krav på utformningen av en distansarbetsplats. Denna skyldighet kan utövas på olika sätt, och ett sätt är att arbetsgivaren tillhandahåller möbler som är ergonomiska.²¹⁴ Arbetsgivaren kan möta motstånd i att inrätta en ergonomiskt riktig arbetsplats i arbetstagarens bostad. Detta är bland annat för att arbetstagaren inte vill ha några andra möbler i sin bostad förutom sina egna. Hur den traditionella arbetsplatsen är utformad kan bli beroende av hur många arbetstagare som arbetar hemifrån eller på kontoret.²¹⁵

4.1.2 Den sociala arbetsmiljön - sociala arbetskontakter eller isolering?

När det kommer till den organisatoriska arbetsmiljön behöver den vid arbete hemifrån eller på distans fungera i ett digitalt rum snarare än i ett fysiskt.²¹⁶ Det finns en stor risk för att arbetstagare blir isolerade genom att de arbetar hemifrån och på distans.²¹⁷ Även om arbete hemifrån och på distans kan leda till betydande besparingar för företag och organisationer i form av exempelvis minskade hyreskostnader, har vissa arbetsgivare uttryckt en oro för att arbete på distans riskerar att påverka arbetstagarnas engagemang och produktivitet negativt på grund av den isolering de utsätts för på grund av arbetssättet.²¹⁸ Att de sociala arbetskontakterna minskar vid distansarbete hemifrån upplever många arbetstagare som negativt. Avsaknaden av arbetskamrater och det sociala utbytet arbetstagarna får genom de

²¹² Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 20

²¹³ Allvin et al (2006) s. 38

²¹⁴ SOU 1998:115 s. 113

²¹⁵ SOU 1998:115 s. 104

²¹⁶ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 21

²¹⁷ Nyström (2007) s. 221

²¹⁸ European Agency for Safety and Health at Work. *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3 - European Risk Observatory Report*. (2021) s. 42

dagliga kontakterna med kollegor anses ofta vara ett problematiskt för arbetstagarnas arbetsmiljö. Flera arbetstagare att de går miste om de informella samtalen och känslan av att bekräftelse att arbetstagaren sköter arbetet som denne ska. Både den sociala samhörigheten och informationsutbytet avtar ju längre tid som arbetstagare arbetar hemifrån.²¹⁹ Detta innebär att arbetsgivaren behöver ha en regelbunden digital kontakt med sina arbetstagare för att kunna ge adekvat ledning, stöd och återkoppling genom de digitala verktygen. Därmed finns det ett stort krav på att tillitsfulla relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare kan skapas och bibehållas i dessa digitala möten.²²⁰ Vissa arbetstagare upplever därmed att kontakten med den närmaste chefen har blivit bättre, men detta är även kopplat till hur ofta arbetstagarna arbetar hemifrån och på distans samt även på deras individuella personlighet. Bristen på socialt stöd från arbetsgivaren och andra arbetstagare har erkänts vara en av de största hälsoriskerna med distansarbete, i och med att det finns ett identifierat samband mellan social isolering och dåligt välbefinnande såsom depression.²²¹

Arbete i bostaden enstaka dagar i veckan är i normalfallet inte ett stort problem i form av risker för arbetsmiljön. Många arbetstagare som utför distansarbete hemifrån kan arbeta ostört och koncentrerat i hemmet, vilket ger högre effektivitet som de flesta arbetstagare som utför distansarbete hemifrån anser vara en fördel med arbetsformen. Om arbetet istället utförs i bostaden på heltid finns det en mycket större risk för att arbetstagaren hamnar utanför den sociala gemenskap som normalt finns på en arbetsplats med flera arbetstagare.²²² Vid dessa fall måste arbetstagaren i mycket större utsträckning själv söka, etablera och vidmakthålla de sociala kontakter som krävs för arbetets utförande, till skillnad från att ha fasta kollegor och en formell hierarki att luta sig mot i en fysisk verksamhet.²²³ Samtidigt har arbetet hemifrån som inneburit att arbetstagare arbetat via digitala plattformar öppnat upp för arbete mellan team, avdelningar och även hierarkier (på liknande sätt som fenomenet ”öppet landskap” har inneburit att arbetsgivare och arbetstagare på olika nivåer inom företaget träffas).

²¹⁹ SOU 1998:115 s. 108

²²⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 21

²²¹ Lindfors (2002) s. 6

²²² SOU 1998:115 s. 107

²²³ Allvin et al (2006) s. 39

4.1.3 Individens förutsättningar

Övergången från arbete på den traditionella arbetsplatsen till arbete hemifrån har inneburit vissa större förändringar för arbetslivet, och en av dessa är att arbetstagarens individuella förutsättningar har blivit mer utslagsgivande för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans.²²⁴ Exempel på detta är att den enskilde arbetstagarens bostadsförhållanden spelar större roll, i form av bostadens storlek och ljud- och ljusförhållanden inverkar på möjligheterna att skapa en arbetsplats som möter kraven vad gäller ergonomi, ljud och ljus. En arbetstagare som bor i en större bostad med flera rum har exempelvis andra förutsättningar än en arbetstagare som bor i en mindre bostad. Arbetstagare som bor i en större bostad kan inrätta en ergonomiskt lämplig arbetsplats i ett särskilt arbetsrum, medan en arbetstagare som inte har ett lika stort hem kan behöva ha sin arbetsplats vid köksbordet. Detta betyder i sig att arbetstagare inom en och samma organisation kan ha mycket olika förutsättningar för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån eller på distans.²²⁵ Det har varit en strukturell skillnad mellan arbetstagare i olika yrkesgrupper gällande vilka möjligheter som har funnits it att utföra sitt arbetas på distans.²²⁶ Även arbetstagarens fysiska och tekniska utrustning i hemmet inverkar på förutsättningarna för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån eller på distans och detta kan bland annat handla om hur skrivbordet ser ut, datorskärmens storlek eller hur avskild arbetsplatsen är. Uppkoppling spelar roll, i form av att arbetstagare som bor i delar av Sverige eller i fastigheter med en god uppkoppling har bättre förutsättningar än arbetstagare som bor i delar av Sverige eller fastigheter med en bristande uppkoppling eller ett överbelastat nätverk.²²⁷

Vidare inverkar även den enskilde arbetstagarens familjeförhållanden hemma på förutsättningarna för en godtagbar arbetsmiljö vid arbete hemifrån. Som tidigare nämnt har majoriteten av alla som arbetar på distans i Sverige har sin arbetsplats förlagd i hemmet, men många distansarbetare har svårt att finna tillräcklig ostördhet och utrymme i bostaden. Att kunna avsätta ett rum som enbart är arbetsrum i bostaden är inte en självklarhet, utan lokalisering av arbetsplatsen varier med hänsyn till flera faktorer. En faktor är hur mycket

²²⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 21

²²⁵ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2 s. 22

²²⁶ SOU 2021:89 Del 1 - Smittspridning och smittskydd s. 84

²²⁷ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 22

plats som finns i bostaden, men även arbetsuppgifterna kan påverka valet av arbetsplats.²²⁸ Om arbetstagaren bor själv eller tillsammans med andra spelar roll vad gäller att skapa en godtagbar fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö vid arbete hemifrån. När mer än en vuxen arbetar hemifrån samtidigt, kan det exempelvis vara svårt att skapa två ergonomiskt anpassade arbetsplatser där man dessutom inte stör varandra, speciellt om bostaden är liten. Flera typer av kompetens har betydelse; det handlar om kompetensen att anpassa och använda hemarbetsplatsen kopplat till ergonomi, ljud och ljus samt använda teknisk hård- och mjukvara.²²⁹ Grupper med lägre socioekonomisk status har varit mer utsatta för pandemi, bland annat i form av att det kan vara svårare för grupper med lägre socioekonomisk status att arbeta hemifrån.²³⁰

Vid arbete hemifrån blir även arbetstagarens egen kompetens att hantera sin arbetsmiljö av mycket större vikt för hur arbetsmiljön blir för den enskilde. Arbetstagaren har en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet i enlighet med AML²³¹ och har därför ansvar för sin arbetsmiljö. Att dock ta ansvar helt och hållet för sitt eget arbete är inte en helt enkel uppgift och kan bli extra påtagligt för den som arbetar hemifrån eller på distans.²³² Yrkesmässigt oerfarna personer kan vara osäkra på vad som är en godtagbar insats i arbetet, och för dessa individer ger den höga tillgängligheten en möjlighet att utanför den vanliga arbetstiden skaffa en trygg marginal vad gäller prestation. Arbetsmiljöverket menar därför att det är mindre lämpligt att unga nyutexaminerade och nyanställda arbetar hemma, och därmed går miste om arbetsplatsens informella lärande. Att vara självgående och kunna självförvalta arbetet är viktiga egenskaper för att dra fördelar av friheten i avreglerat arbete.²³³ När ökat ansvar läggs på individen samtidigt som styrningen av arbetet blir alltmer indirekt och diffust, blir individen en medskapare av sina arbetsvillkor på ett sätt som hen inte varit tidigare. Detta innebär att det inte endast är arbetsvillkoren utan även individens sätt att hantera och förhålla sig till dessa villkor som bestämmer såväl arbetets kvalitet som individens hälsa. Därmed kanske en progressiv arbetsmiljöpolitik inte enbart handlar om att utveckla arbetsmiljön, utan även att på ett för alla parter konstruktivt sätt utveckla individens förmåga att hantera sina

²²⁸ SOU 1998:115 s. 158

²²⁹ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 22

²³⁰ SOU 2021:89 Del 2 - Sjukvård och folkhälsa s. 715

²³¹ 3 kap 4 § AML

²³² Allvin et al (2006) s. 39

²³³ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, s. 92

villkor. Allvin et al (2006) diskuterar arbetstagarens egna ”strategier” kring arbetsmiljö. Med strategier menar de sätt på vilket individen själv väljer att hantera sina arbetsmiljövillkor. Vilka strategier individen väljer beror inte bara på vilka arbetsvillkor hen har, utan på hur dessa arbetsvillkor förhåller sig till dennes egna situation. Individen kan dock i sina försök att hantera sin situation, anlägga strategier som äventyrar dennes hälsa. Dessa farliga strategier är oftast omedvetna, men kan i vissa fall grundas i att arbetstagaren inte ser någon annan utväg för sina ohållbara arbetsvillkor.²³⁴

4.1.4 Minskande eller ökande kontroll av arbetstagare?

Vid arbete hemifrån eller på distans måste arbetsgivaren leda och stödja sina arbetstagare på distans, och arbetsgivarens möjligheter till inblick i och kontroll av medarbetarens prestationer förändras därmed. Redan i SOU 1998:115 ansågs det att distansarbete måste ses som en del av ett modernt och mer flexibelt arbetssätt, med minskade kontrollmöjligheter från arbetsgivarens sida.²³⁵ Vidare förändras också möjligheten för arbetsgivaren att se hur medarbetarna mår och utifrån den enskilde medarbetarens behov kunna ge stöd och stimulans. De skyddsregler som finns för arbetstagaren kopplade till integritetsfrågor är uppbyggda så att arbetstagarens skydd mot integritetskänsliga åtgärder är beroende av vilka motstående intressen som finns från exempelvis arbetsgivaren.²³⁶ Arbetsgivarens möjlighet att kontrollera arbetstagaren minskar när arbetstagaren arbetar hemifrån och på distans, men frågan är om detta räcker för att övertrumfa arbetstagarens intresse av att värna om sin integritet och ovilja att underkasta sig ökade integritetskänsliga åtgärder. För att arbetsgivaren ska kunna införa integritetskänsliga åtgärder måste arbetsgivarens intresse anses mer motiverade än arbetstagarens, och arbetsgivaren kan ha ett intresse av att för att utreda intrång i sitt datasystem, genom att kontrollera sina arbetstagares e-mail och undersöka deras internetanvändning.²³⁷

Magnus Henrekson, professor i nationalekonomi och VD på Institutet för näringslivsforskning menar att det ökade arbetet hemifrån och den ökade flexibiliteten kan leda till ökad övervakning av arbetstagare. Idag finns det redan mjukvarulösningar som marknadsförs för företag som tillämpar arbete hemifrån eller distansarbete, där själva programmet kan följa varje knapptryckning som görs på datorn och kontrollerar vilka hemsidor som arbetstagaren

²³⁴ Allvin et al (2006) s. 166-167

²³⁵ SOU 1998:115 s. 114

²³⁶ Westregård (2002) s. 61

²³⁷ Westregård (2002) s. 93

besöker på sin arbetsdator. Problematiken för den svenska lagstiftningen blir här att många arbetstagare i Sverige arbetar för företag som ägs av länder som exempelvis Kina eller USA, där övervakningssystem är mycket vanligare och implementerat än i Sverige. Då kan övervakningen och implementeringen av övervakningssystem vara en företagspolicy, även för arbetstagare i Sverige.²³⁸ Det är därmed i många fall otydligt hur, varför och av vem övervakningen utförs, och det finns en brist på nedskrivna policys och riktlinjer för vilken typ av övervakning som får göras var och när. Detta kan bidra till att arbetstagaren känner sig övervakad och att det är en kränkning mot dennes integritet.²³⁹

4.2 Flexibilitet, frihet och självständighet - eller avsaknad av privatliv?

4.2.1 Vad är flexibilitet?

Det är svårt att avgöra hur stor omfattningen av så kallat ”flexibelt arbete” är i Sverige, speciellt i avseendet att det är svårt att göra en rimlig avgränsning av fenomenet flexibelt arbete. Enligt Allvin et al (2006) manifesterar sig flexibelt arbete i flexibiliteten kring arbetstid, arbetsplatsen eller platsen där arbetet utförs, arbetsutförandet och de sociala relationerna.²⁴⁰ Det finns flera sätt att uppnå flexibilitet i verksamheten, varav den första går via förtroende och den andra via utbytbarhet. Den förstnämnda genereras av att beslut i arbetet i högre utsträckning delegeras till arbetarna själva, och den andra innebär flexibilitet som följer av att organisationen gör sig oberoende av den enskilda individen. Flexibilitet som skapas genom förtroende och är individberoende innebär att arbetsplatsen utgörs av arbete hemifrån eller på distans samt att arbetstiden utgörs av fria tider. Själva arbetet utgörs i stor utsträckning av självständiga projekt.²⁴¹ Den ena formen av flexibilitet är inte nödvändigtvis bättre än en andra och är beroende av organisationen i sig.²⁴²

I många industrialiserade länder har den historiskt mest inflytelserika teorin gällande relationen mellan arbete och icke-arbete varit att arbete ska möjliggöra fritid, och att fritid genom rekreation och vila ska återställa arbetarens energiförbrukning. Denna tydliga uppdelning mellan arbete och icke-arbete har de senaste decennierna blivit alltmer ifrågasatt, i och med att gränserna för många arbetstagare blivit mer otydliga och sfärerna överlappar

²³⁸ SVT, 2020.

²³⁹ Saco, 2017.

²⁴⁰ Allvin et al (2006) s. 58

²⁴¹ Allvin et al (2006) s. 52

²⁴² Allvin et al (2006) s. 55

varandra, i synnerhet när det kommer till arbete hemifrån eller på distans samt med hjälp av den ökade digitaliseringen av arbetslivet.²⁴³

4.2.2 Flexibel arbetstid eller ökad arbetstid?

Fler människor än någonsin tidigare har flexibel arbetstid, oregelbundna arbetstider eller inte någon form av reglerade arbetstider överhuvudtaget. Allt fler har även fått möjlighet att arbeta hemifrån, och genom den nya tekniken kan vi vara tillgängliga när som helst, var som helst.²⁴⁴ Tidmätning har haft en stor betydelse för etablerandet av det moderna arbetet; genom att införa en gemensam arbetstid för alla på en arbetsplats kunde flera enskilda aktiviteter samordnas till en enda, olika aktivitet som var beroende av varandra kunde inom ramen för en gemensam arbetstid utföras parallellt och med intensitet, precision och i hög omfattning.²⁴⁵

Arbetstid regleras i första hand via ATL och de kollektivavtal som kompletterar eller ersätter lagen. ATL tillåter arbetsmarknadens parter att avtala om arbetstider som skulle kunna utgöra en belastning från arbetsmiljösynpunkt genom kollektivavtal.²⁴⁶ Den ordinarie arbetstiden i Sverige får högt uppgå till 40 timmar per vecka²⁴⁷ och alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar, så kallad dygnsvila.²⁴⁸ I vissa fall är arbetstidsförläggning såsom nattarbete inom exempelvis vård och omsorg en följd av själva arbetets natur. Det är viktigt att parterna via utformningen av arbetet beaktar om arbetstiden i sig utgör en hälsomässig belastning, oavsett orsaken till den obekväma arbetstiden.²⁴⁹ Arbete hemifrån medför tydliga risker för förlängning av arbetstiden och ökade svårigheter att stänga av jobbet, vilket kan kopplas samman med uppfattningen att arbetstagaren behöver vara ständigt tillgänglig.²⁵⁰ Arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans arbetar även ofta längre dagar än de som arbetar på plats.²⁵¹ I AML regleras att frågor om arbetstidens förläggning ska beaktas vid utformningen av arbetsorganisationen.²⁵² Arbetstidens förläggning innebär även arbetspassens längd och fördelning inom den ram som

²⁴³ Ericsson, Ulf, Pettersson, Pär, W. Rydstedt, Leif och Ekelund, Elin. ”Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om ”tredje skiftet””, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Volym 35 nr 3-4, 2019, s. 102

²⁴⁴ SOU 2017:24 s. 177

²⁴⁵ Allvin et al (2006) s. 27

²⁴⁶ 3 § ATL

²⁴⁷ 5 § ATL

²⁴⁸ 13 § ATL

²⁴⁹ Ericsson (2019) s. 45

²⁵⁰ European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 6

²⁵¹ Nyström (2007) s. 221

²⁵² 2 kap 1 § 4 st AML

arbetstidslagen anger, och arbetstidens förläggning kan ha stor inverkan på arbetstagares hälsa.²⁵³

Ju friare arbetet blir, desto svårare blir det för arbetstagaren att bli fri från arbetet. Det skapas inte bara möjligheter när arbetets villkor blir mer fria och flexibla, utan det skapas även ett tryck på individen att arbeta mer. Trycket i sig kan komma från individens eget intresse och lust för arbetet. Speciellt individer som arbetar i självständiga arbeten med stora utmaningar och belöningar, kan bli absorberade av arbetet och ha svårt för att stänga av arbetet. Dock kan trycket komma utifrån. Att organisationen i sig blir mer flexibel innebär ofta att byråkrati och strukturer inom organisationen bryts ned, och detta kan göras för att föra in omvärldens krav till arbetstagaren, så att arbetstagaren inte arbetar efter organisationens krav utan direkt mot marknaden eller kunden.²⁵⁴ Arbetstagare som har hamnat i sådana situationerna menar att de har hanterat sin arbetstid genom att göra sig otillgänglig för arbete vid vissa tider genom att inte läsa e-post före eller efter en viss tid på dygnet samt stänga av sin arbetstelefon vid vissa dagar och tider på dygnet. Arbetstiderna anpassades därmed efter kund- och marknadsbehov, arbetstagarens familjs behov samt egna preferenser.²⁵⁵ En konsekvens av detta är en ökad tidspress för arbetstagaren som individ, samt ett krav att hantera snabba och återkommande förändringar. Tiden blir något att kämpa mot och något som måste övervinnas, i stället för en ram eller en måttstock för arbetet.²⁵⁶

Vid arbete hemifrån och på distans kan arbetet i sig bli mer lågintensivt och spridas ut över hela dygnet, vilka kan leda till lite tid till återhämtning. För att hantera sådana risker för arbetsmiljön inom hemarbete så kan arbetsgivaren ta fram gemensamma förhållningssätt för vad som gäller kring exempelvis förväntningar på nåbarhet och uppkoppling, vilket jobb som ska utföras samt till vilken kvalitet.²⁵⁷ Kollegor och chefer förväntar sig inte eller bör i varje fall inte förvänta sig att en arbetstagare som normalt arbetar på en huvudarbetsplats skall vara tillgänglig utanför arbetstid i någon större utsträckning. Däremot finns det en risk att förväntningarna ökar för att en arbetstagare som arbetar på distans hemifrån att vara tillgänglig i större utsträckning efter arbetstid. Det gäller framför allt när arbetstiderna för en arbetstagarna som utför distansarbete hemifrån inte stämmer överens med kollegornas.

²⁵³ Ericsson (2019) s. 44

²⁵⁴ Allvin et al (2006) s. 150

²⁵⁵ Allvin et al (2006) s. 38

²⁵⁶ Allvin et al (2006) s. 150

²⁵⁷ Thornblad, Hedström (2021) s. 88

Enskilda arbetstagare som utför distansarbete kan känna en ökad press att faktiskt vara tillgängliga i större utsträckning än på kontoret. Det kan medföra att arbetstagaren får svårare att styra sin tid och dessa faktorer kan leda till ökad stress samt på sikt till utbrändhet. Vidare menar en del arbetstagare att det lätt kan bli längre arbetspass än vad som var tänkt eller vad de är medveten om, vilket är en risk för arbetsmiljön. Arbetstagarna jobbar kanske fler helger och kvällar utan att räkna det som betald arbetstid, och den intjänade restiden blir arbetstid. I genomsnitt har de som arbetar hemifrån totalt längre arbetstid än de som arbetar på kontoret.²⁵⁸ Att mäta och kontrollera arbetstiden är en stor utmaning för arbetsinspektionerna i EU:s medlemsstaterna och måste hanteras på lämpligt sätt.²⁵⁹

Arbete hemifrån eller på distans leder utan tvekan till minskade pendlingsstider för arbetstagare, men detta har både sina för och nackdelar. Att spara pendlingsstid uppfattas mest som en positiv effekt av distansarbete, men tid som tidigare spenderats på pendling omvandlas samtidigt ofta till arbetstid och därmed arbetar arbetstagarna mer än tidigare. Samtidigt som vissa arbetstagare tycket att det är mer givande att lägga sin tid på att arbeta i stället för att pendla, uttrycker andra arbetstagare att de har svårare att sätta gränser för sitt arbete när deras arbete äger rum hemifrån.²⁶⁰ Positiva aspekter av hemarbete kan vara att resetiden för arbetstagare minskar och att arbete kan utföras utan några större störningsmoment till skillnad från en aktiv arbetsplats.²⁶¹ Vidare kan den ökade flexibilitet och mobilitet i arbetslivet även öka arbetstagares eget välbefinnande, men detta är väldigt beroende av arbetstagarens individuella kapacitet att hantera och anpassa sig till förändringar som dessa i arbetslivet.²⁶²

4.2.3 Balansen mellan arbete och privatliv

För arbetstagare kan distansarbete underlätta balansen mellan arbetsliv och privatliv, i allmänhet erbjuda större autonomi och leda till bättre koncentration samt ökad produktivitet.²⁶³ Autonomi kompenserar dock inte alltid för de negativa effekterna på hälsa och välbefinnande, och kan till och med öka arbetsintensiteten i kombination med alltför hög

²⁵⁸ SOU 1998:115 s. 106–107

²⁵⁹ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.5

²⁶⁰ European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 6

²⁶¹ Nyström (2007) s. 221

²⁶² Lindfors (2002) s. 2

²⁶³ Motion till riksdagen 2020/21:1013 s. 1

arbetsbörda och konkurrenspräglade organisationskulturer som insisterar på hög prestationsnivå, vilket resulterar i alltför hög arbetsbörda (utan ekonomisk ersättning) samt otillräckliga viloperioder.²⁶⁴ Redan i SOU 1998:115 diskuterades att det kunde finnas en fara i friheten med distansarbete, då uppdelningen mellan arbetsliv och privatliv blir mindre klar och att flexibiliteten för arbetstagarna skulle vara begränsat. Begränsningen av flexibiliteten skulle ligga i att arbetstagaren skulle känna sig tvungen att vara tillgänglig under kontorstid för kollegor, att det skulle bli svårt att skilja på arbete och fritid samt att arbetstagarna aldrig skulle kunna koppla av från arbetet.²⁶⁵ Hälsorelaterade risker för arbetstagare som arbetar hemifrån kan kopplas till att bristen på raster, överarbetade arbetstagare till följd av långvarig arbetstid som följer av oförmåga att separera arbete och fritid och slutligen social isolering.²⁶⁶

I de studier som Allvin et al (2006) utfört kring fria arbeten som utförs på distans eller hemifrån, har många arbetstagare varit väldigt entusiastiska över sina arbetsvillkor. Arbetstagarna som hade denna positiva syn på sitt arbetsliv gjorde ingen skillnad på sig själva som individer och det arbete som de utförde; arbetstagarna var sitt arbete och arbetets eller verksamhetens positiva utveckling var en naturlig bieffekt av deras egen personliga utveckling.²⁶⁷ Att arbetstagaren i stor utsträckning själv kan styra sin tid upplevs också av många som positivt för arbetsresultatet och detta har ett samband med att arbetstagaren som utför distansarbetet inte är lika bunden till de ordinarie arbetslokalerna eller de ordinarie arbetstiderna. Vidare medför detta praktiska fördelar för arbetstagaren, såsom att det är möjligt att anpassa arbetstiden till barntillsyn och att utnyttja småstunder. Flera arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans upplever att de har en större frihet att lägga upp sitt arbete och att de lättare kan kombinera yrkesliv och privatliv.²⁶⁸

När arbete utförs på en väldigt individuell och flexibel nivå, utan ordentligt fasta arbetstider eller en fast arbetsplats, kan det formaliserade styr- eller feedbacksystemet i en organisation minska. Även om arbetstagarna har arbetskamrater kanske de inte har fasta arbetskollaboranter att samarbeta med. Arbetet hemifrån utan fasta satta arbetstider skapade en avsaknad av det kontinuerliga sociala umgänget och utbytet som reproduceras genom den informella sociala

²⁶⁴ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.2

²⁶⁵ SOU 1998:115 s. 105

²⁶⁶ Lindfors (2002) s. 6

²⁶⁷ Allvin et al (2006) s. 155

²⁶⁸ SOU 1998:115 s. 105

gemenskapen i korridorssnack och ”skitsnack” vid kaffemaskinen. Samtidigt minskade många systemreproducerande aktiviteter, såsom deltaganden i dagliga möten, diverse redovisningar, regelbundna skrivelser men även informella möten som i sig ger verksamheten dess regelbundenhet och förutsägbarhet. I Allvin et al (2006) var detta aspekter av det ”fria” eller flexibla arbetet arbetstagare ansåg vara stora fördelarna med det fria egna arbetet.²⁶⁹ Digitalt distansarbete kan skapa positiva effekter för individer, såsom bättre balans mellan arbete och övrigt liv, ökad autonomi i arbetet och mer effektiv kommunikation.²⁷⁰ Samtidigt kan arbete hemifrån genom den stora flexibiliteten att arbeta när och var som helst, leda till färre sociala kontakter och ökad isolering.²⁷¹ Arbetstagare som arbetar inom flexibla arbeten har betonat vikten av att planera, strukturera och disciplinera sitt arbete så att inte arbetet blev allt för flytande, och flera har att arbeta en eller flera veckodagar på arbetsplatsen (om en sådan fysisk arbetsplats fanns tillgänglig) för att ha möjlighet att träffa arbetskamrater och ledning.²⁷²

Arbetstagares välmående i förhållande till hur nöjda och glada de är med sitt arbete kan påverkas i hög grad av ett flexibelt arbetsliv. Samtidigt som självständighet och ansvar kan innebära bättre förutsättningar för att arbetstagare ska kunna delta aktivt i arbetsmiljöarbetet, kan arbetstagare uppleva att ett mer digitalt arbete drar upp arbetstempot och leda till ökad stress.²⁷³ Utsuddandet av gränser mellan arbetstid och ledighet kan leda till ett ökat antal arbetade timmar och ökad arbetsintensitet samtidigt som det är svårt att koppla av från arbetet och ägna sig åt sitt privatliv.²⁷⁴ Fagerlind Ståhl (2021) diskuterar myter kring i arbete och psykisk hälsa, och nämner att myten om att höga krav kan vara något positivt eller åtminstone inte skadligt, gör att arbetstakt och effektivitet kan intensifieras utan att man tar ansvar för negativa konsekvenser. Genom det ökande gränslösa arbetslivet, där arbetsliv och privatliv glider in i varandra, har ansvaret för att sätta gränser samt därmed säga nej till höga krav, förlagts till individen. I och med de allt vanligare kontraktsformerna där anställningstryggheten reducerats är frågan vilka arbetstagare som vågar säga nej till att ta sig

²⁶⁹ Allvin et al (2006) s. 37

²⁷⁰ Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2. s. 15

²⁷¹ Skr. 2020/21:92 s. 17

²⁷² Allvin et al (2006) s. 38

²⁷³ Skr. 2020/21:92 s. 17

²⁷⁴ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.5

an eller acceptera högre krav; den som vägrar att ta på sig den ökande arbetsbördan riskerar att bytas ut.²⁷⁵

Vid hem- och distansarbete är det individen själv som får anpassa arbetsuppgifterna och behöver sannolikt då ha tillgång till gott stöd och expertkunskaper för hur detta ska göras. De trender som finns i arbetslivet, såsom mer otydliga gränser för vad som utgör arbetsplatsen och arbetstiden, kan komma att få konsekvenser även för personer som sjukskrivits och ska återgå i arbetet. I det alltmer flexibla arbetslivet är det inte självklart att arbetsgivare känner till de projektanställdas arbetsuppgifter och vilka möjligheter som finns att anpassa dem och individen bär i allt högre utsträckning ansvaret inte bara för sin arbetsmiljö utan även för sin rehabilitering.²⁷⁶ Integreringen av privatliv och arbetsliv samt större kontroll över arbetet i kombination med mindre arbetsrelaterat socialt stöd, har höjt frågan om hur distansarbete påverkar arbetstagares psykiska och fysiska hälsa och välbefinnande. Forskning kring distansarbets påverkan på interaktionen mellan arbetsliv och privatliv, visar motstridiga resultat angående potentiell påverkan på den individuella arbetstagarens hälsa och välbefinnande. Lindfors (2002) tar upp hur en studie visade på rollkonflikt och relaterad stress bland arbetstagare som arbetade hemifrån och på distans på grund av krocken mellan arbete och privatliv. Samtidigt visade en annan studie att arbete hemifrån och på distans tydligt innebar en betydande rollöverlappning, men att arbete hemifrån och på distans i sig inte bidrog till rollkonflikt och stress. Motstridigheterna kan vara resultatet av olika definitioner och konceptualiseringar av arbete hemifrån och på distans, men kan även bero på individuella skillnader mellan distansarbetarnas individuella förmåga att hantera kraven från samtida privatliv och arbetsliv. Även om det finns en relativ brist på empirisk forskning kring området, är den enskilde arbetstagarens förmåga att hantera konflikter mellan arbetsliv och privatliv och minskat arbetsrelaterat socialt stöd, anses generellt påverka upplevelsen av stress.²⁷⁷

4.3 Psykisk och fysisk arbetsbelastning, stress och ohälsa

4.3.1 Psykosociala risker kopplade till arbete hemifrån och på distans

Den psykosociala arbetsmiljöfaktor som oftast nämns som en stor fördel vid arbete hemifrån och på distans, är att arbetsformen skapar en känsla av frihet och självständighet.²⁷⁸ Dock har

²⁷⁵ Fagerlind Ståhl (2021) s. 120

²⁷⁶ Fagerlind Ståhl (2021) s. 180–181

²⁷⁷ Lindfors (2002) s. 6

²⁷⁸ SOU 1998:115 s. 105

det i och med det nya flexibla arbetslivet tillkommit stora risker för arbetstagares psykiska hälsa. Genom att jämföra det gamla traditionella arbetslivet mot det nya flexibla arbetslivet, innebär den pågående omstruktureringen mot ett mer mobilt och flexibelt arbetsliv ökad stress, osäkerhet och ohälsa hos arbetstagarna. Sammanfattningsvis innebär detta att olika möjligheter och problem som kommer av ökad mobilitet och flexibilitet i arbetet, påverkar både arbetsliv och privatliv för arbetstagarna och har olika effekt på arbetstagares hälsa och välmående.²⁷⁹

Forskning visar att de psykologiska konsekvenserna av arbete hemifrån och på distans innebär vissa nackdelar för de enskilda arbetstagarna. Nackdelarna med distansarbete kan vara problem med motivation och självförvaltning samt stagnation av karriären, anställningsosäkerhet samt potentiella hälsorelaterade problem.²⁸⁰ Sjukdomar som berör den psykiska hälsan stod för cirka 26 procent av de långvariga sjukskrivning år 2000 och i tjänstemannagrupper är andelen med psykiska diagnoser ännu högre och vanligare än sjukskrivningar för muskel- och ledbesvär, som totalt sett är den största diagnosgruppen.²⁸¹ Den begränsade forskning som finns kring arbete hemifrån och distansarbete belyser riskerna för arbetstagarna, och till dessa hör risker såsom stress, depression och oro, speciellt relaterade till olika typer av isolering.²⁸²

Distansarbete i hemmet kan i vissa fall minska individens stress och arbetsbelastning. Det är därmed flera arbetstagare som upplever distansarbete som avstressande och detta kan bero på att stressen minskar om den egna kontrollen över tillvaron ökar. Genom att arbetstagarna som utför distansarbete får möjlighet att bestämma mer över sin egen arbetstid, arbeta utan avbrott och vara mer med sin familj upplevs situationen som mer avstressad. I andra fall kan stressen och arbetsbelastningen dock öka för arbetstagaren som börjar arbeta hemifrån och på distans. Vissa arbetstagare som utför distansarbete i hemmet menar att arbetsbördan ökar genom arbete hemifrån och på distans, och en orsak kan vara att arbetstagaren tar på sig fler arbetsuppgifter än tidigare så att tidsvinsten försvinner.²⁸³ Psykiska och fysiska reaktioner på vid långvarig och kronisk stress skiljer sig i många avseenden från dem som uppstår vid akut

²⁷⁹ Lindfors (2002) s. 2

²⁸⁰ Lindfors (2002) s. 6

²⁸¹ Allvin et al (2006) s. 159–160

²⁸² Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.6

²⁸³ SOU 1998:115 s. 106

och kortvarig stress. Samtidigt som akut stress kan stärka immunförsvaret och vissa minnesfunktioner samt dämpa smärtkänslighet, kan långvarig och kronisk stress ha helt motsatt effekt.²⁸⁴ Samma arbetsvillkor och arbetsuppgifter som kan få vissa arbetstagare att känna sig motiverade och fria, kan få andra arbetstagare att känna sig osäkra och utlämnade. Känslan av att inte kunna, orka eller att kunna bidra, kan öka för arbetstagare som arbetar i ett flexibelt arbete. Liknande känsla av utsatthet som vissa arbetstagare som har flexibla arbeten kände, påminner om känslan som finns bland arbetstagare inom tillfälliga eller osäkra anställningar.²⁸⁵ Vidare känner vissa arbetstagare tvungna att arbeta mycket för att visa sin arbetsgivare att de verkligen arbetar när de är hemma, för att minska en upplevd misstro. Detta kan innebära en risk för att distansarbetare drabbas av stressrelaterade besvär eller psykisk nedslitning.²⁸⁶ Kroppens reaktioner på stress kan vidare vara att kroppen vid en akut stressexponering inte förmår aktivera sitt återkopplingsystem eller inte förmår återgå till den ursprungliga vilonivån när den stressade situationen väl är över.²⁸⁷ Detta i sig kan leda till att arbetstagare går in i väggen.

Vidare förekommer fenomenet teknikstress. Utvecklingen av kommunikation och IT har bidragit till en grundläggande omorganisation av det traditionella arbetslivet och teknikstress definieras av arbetstagarens känsla av att teknik introduceras och förändras i ett snabbare tempo än vad arbetstagare klarar av. Teknikstress kan utgöra en arbetsmiljörisk och frågan om teknikstress har aktualiserats med anledning av att fler arbetar hemifrån och på distans.²⁸⁸ Teknik är en vanlig orsak till stress, och om den tekniska utrustningen på hemarbetsplatsen inte fungerar som den skall, upplevs det som mer frustrerande och stressande för arbetstagaren än när samma situation inträffar på kontoret. I hemmet är man utan teknisk personal och arbetstagaren kan få en känsla av hjälplöshet. Dessa problem kan därför anses bli ett psykosocialt problem, och kan därmed också allvarligt störa arbetet.²⁸⁹ Teknikstress kan kopplas ofta till möjligheten att få tag i information och kan grunda sig i att inte få tag på den information som behövs för att utföra en uppgift, men även att inte förstå eller kunna överblicka den information som finns tillgänglig. Sammantaget är att mer information inte alltid leder till mer kunskap eller ett mer informerat handlande, utan i stället träder en mängd

²⁸⁴ Allvin et al (2006) s. 145

²⁸⁵ Allvin et al (2006) s. 155

²⁸⁶ SOU 1998:115 s. 106

²⁸⁷ Allvin et al (2006) s. 144–145

²⁸⁸ Skr. 2020/21:92 s. 19

²⁸⁹ SOU 1998:115 s. 108

olika strategier för att sälla informationen in. Konsekvensen av detta sållande är att information går arbetstagaren förbi helt, eller att arbetstagaren på grund av denna informationsstress beter sig irrationellt i ett professionellt handlande.²⁹⁰ Samtidigt kan produktivitetsvinster från ny teknologi också dra upp arbetstempot och därmed leda till en ökad arbetsbelastning är arbetstagarna. Dock kan ny teknik innebära att yrken och arbetsuppgifter utvecklas och att mer rutinartade uppgifter kan utföras med avancerat tekniskt stöd. Därmed kan ny teknik frigöra arbetstid som kan ägnas mer avancerade och utvecklande uppgifter.²⁹¹

Vidare finns risken för ökat arbetsnarkomani. Arbetsnarkomani eller workaholism är ett beteende som ökar hos arbetstagare som har fria arbeten, där det ibland finns en förväntan eller till och med krav på ständig tillgänglighet. Arbetstagare med en benägenhet för arbetsnarkomani arbetar mer än andra, men de har även en större obalans mellan arbete och fritid.²⁹² Arbetsmiljöverket kan ingripa mot arbeten som kan sägas innebära skadlig belastning. Om ett arbete innebär skadlig belastning, bedöms med hjälp av erfarenhet från andra arbetsplatser. Obekväma och oregelbundna tider, speciellt om de medför nattarbete, är förenade med ökad risk för sömn- och vakenhetsrubbingar. Vidare kan det medföra hjärt-och kärlsjukdomar men även öka risken för generella olyckshändelser som kan skada arbetstagaren både fysiskt och psykiskt. När bedömning ska göras av vilka krav som kan ställas på arbetsmiljön måste det tas hänsyn till arbetets natur. Detta innebär att vissa arbetstidsförläggningar får accepteras trots att de utgör en belastning från hälsosynpunkt. Detta kan exemplifieras genom att vissa arbeten inom räddningstjänst, vård och omsorg eller processindustrin pågår dygnet runt.²⁹³

Både den psykiska och fysiska sidan av arbetssituationen måste beaktas; arbetsintensiteten får inte skruvas upp över den enskildes förutsättningar i vare sig fysiskt eller psykiskt avseende. Men arbetstagaren får inte heller ges ett ansvar som de inte har utbildning, erfarenhet eller mognad för, eller som de av någon annan anledning inte känner sig kapabla att klara av. Stora påfrestningar har visat sig leda till både psykiska störningar och psykosomatiska sjukdomar. Samtidigt kan för låg sysselsättningsgrad och understimulans medföra problem för den enskilde arbetstagaren. Monotona arbeten kan upplevas som starkt psykiskt påfrestande och

²⁹⁰ Allvin et al (2006) s. 58

²⁹¹ Skr. 2020/21:92 s. 19

²⁹² Allvin et al (2006) s. 153

²⁹³ Ericsson (2019) s. 44

kan ge upphov till fysiska och psykiska besvär. I kravet kring att arbetsförhållandena ska anpassas på ett sådant sätt att det inte är onödigt tröttande i psykiskt avseende. Arbetet bör vara omväxlande, arbetsuppgifterna bör möjliggöra en överblick över den egna arbetsuppgiftens roll i ett större sammanhang, och arbetet bör ge möjlighet till kontakt och samarbete med arbetskamrater. En viktig del i arbetsmiljöarbetet är att utveckla och förändra arbetsuppgifterna så att arbetstagaren inte utsätts för vare sig fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Även om grundregeln är att arbetet ska anpassas efter människans behov, så får inte detta misstolkas så att anspänningsmoment helt måste undvikas. Kravet på att arbetet inte får vara onödigt tröttande riktas främst mot arbetsvillkor som medför ensidigt utnyttjande av mänskliga resurser och ger små möjligheter för den enskilde att påverka sättet för arbetets utförande.²⁹⁴

4.3.2 Fysisk ohälsa kopplad till arbete hemifrån och på distans

Trots att Sverige har genomgått historiska omfattande förbättringar av den fysiska arbetsmiljön med färre tunga lyft och bättre ergonomi, har omfattningen av muskel- och ledbesvär såsom värk i nacke, axlar och rygg inte minskat.²⁹⁵ I och med det nya flexibla arbetslivet, har det tillkommit stora risker för arbetstagares fysiska hälsa, som kan kopplas till kardiovaskulära sjukdomar²⁹⁶ men även för psykisk stress som är en viktig bidragande faktor till utvecklingen av muskel- och ledbesvär.²⁹⁷

När fler arbetstagare arbetar hemifrån och från tillfälliga kontorslösningar ökar risken för olika typer av belastningsbesvär. Belastningsbesvär såsom huvudvärk, utmattning och sömnproblem är därför viktigt att beakta i arbetsmiljöarbetet vid ökad arbetet hemifrån.²⁹⁸ Genom arbete hemifrån eller distansarbete, kan arbetstagaren arbeta mer och för mycket genom att överskrida förutsättningarna för hälsa. Detta kan manifesteras som ett fenomen som kallas ”sjuknärvaro” eller ”virtuell sjuknärvaro” vilket innebär att arbetstagare, trots sjukdom eller annan ohälsa som borde föranleda vila och sjukfrånvaro, ändå går till sitt arbete eller arbetar hemifrån eller på distans. Vidare kan detta manifesteras i att arbetstagaren tar ut semester istället för att sjukskriva sig. Skäl till hög sjukfrånvaro är bland annat tidspress, som kan vara en följd av fritt eller flexibelt arbete som går att utföra hemifrån via digitala plattformar. Sjuknärvaro innebär en ökad risk för ytterligare ohälsa, då det hindrar

²⁹⁴ Ericsson (2019) s. 43

²⁹⁵ Allvin et al (2006) s. 159

²⁹⁶ Lindfors (2002) s. 2

²⁹⁷ Allvin et al (2006) s. 159

²⁹⁸ Skr. 2020/21:92 s. 17

möjligheten till ordentlig återhämtning. När en arbetstagare får sätta sina egna gränser i när och var hen ska arbeta, kommer dennes personliga egenskaper att spela en större roll och självkänsla är en sådan egenskap. Självkänslan påverkar i stor utsträckning vilka gränser arbetstagaren sätter för sig själv gällande sjuknärvaro och sjukfrånvaro.²⁹⁹ Dock är självkänsla något som torde vara mycket svårt för en arbetsgivare att mäta eller ha större insikt om för sina arbetstagare. Enligt Eurofound är erfarenheten av virtuell stress negativ för vissa arbetstagare, medan andra är nöjda med att kunna arbeta hemifrån i stället för att bege sig till arbetsgivarens lokaler när de känner sig sjuka. Detta bör dock inte inkräkta på rätten till sjukledighet.³⁰⁰

Distansarbete eller arbete hemifrån kan medföra en ökad risk för arbetstagare med missbruksproblem. På den traditionella fysiska arbetsplatsen finns i allmänhet en social kontroll. Det är större sannolikhet att en arbetstagare som har missbruksproblem och som befinner sig på en arbetsplats med arbetskamrater och arbetsledning, har större möjlighet att kontrollera sitt missbruk än om hen arbetar ensam exempelvis från hemmet. Det kan därför vara bättre om en arbetstagare med sådana problem utför sitt arbete på huvudarbetsplatsen.³⁰¹ Vidare det ökade arbetet hemifrån öka risken för våld i hemmet.³⁰²

4.4 Arbetsgivarens åtgärder för att säkra arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans

På grund av COVID-19 pandemin har frågor om distansarbete och arbete hemifrån aktualiserats för vissa grupper av arbetstagare. Enligt Skr. 2020/21:92 är det sannolikt att frågor om när och var vi arbetar kommer att fortsätta att påverka arbetslivet långt efter att pandemin är över.³⁰³ Enligt Sydvenskans artikel från 30 mars 2022 visar flera studier bland tjänstemän på att många arbetstagare i spåren av pandemin efterfrågar en flexibel lösning som tillåter både kontors- och distansarbete hemifrån eller på annan plats. Ett annat önskemål förutom att arbeta flexibelt eller utföra så kallat hybridarbete där arbetstagaren delar sin arbetstid mellan hemmet och kontoret, är att få ett enskilt arbetsrum då flera arbetstagare har känt att det får mycket gjort i hemmet där det förekommer lugn och ro. Företaget Massive

²⁹⁹ Allvin et al (2006) s. 152

³⁰⁰ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.6

³⁰¹ SOU 1998:115 s. 108

³⁰² Skr. 2020/21:92 s. 17

³⁰³ Skr. 2020/21:92 s. 17

Entertainment tillämpar efter pandemin en så kallad 60/40 modell där de arbetstagare förväntas arbeta på kontoret minst tre dagar i veckan. Enligt Massive Entertainments HR-chef Magdalena Schultze har de arbetstagare som inte kan arbeta hemifrån på grund av sina arbetsuppgifter, men att den nya modellen med hybridarbete har mottagits och fungerat bra, då företagets inställning är att arbetet fungerar bäst tillsammans med andra arbetstagare samtidigt som arbetstagarna får tid att reflektera eller koncentrera sig bättre i lugnet från hemmet. 70% av alla arbetstagare i Sverige har arbetet hemifrån heltid eller deltid under pandemin, och av de 30% som inte har haft möjligheten att arbeta hemifrån önskar många att kunna få göra det. Fyra av tio svenska arbetstagare säger att ökad möjlighet till arbete hemifrån eller på distans skulle kunna vara en anledning till att byta arbetsgivare och undersökningen gjordes bland 2145 slumpmässigt utvalda individer.³⁰⁴

För företag och organisationer kan distansarbete leda till en ökad produktivitet, men skapa svårigheter när det gäller organisationskultur och organisering av arbetet; ur ett affärsperspektiv har användningen av distansarbete flera mål, bland annat att organisera arbetet baserat på resultat, genom att ge arbetstagare mer autonomi och större ansvar för resultatet samt öka produktiviteten och effektiviteten genom färre avbrott i arbetet. Arbete hemifrån eller på distans sparar utrymme i lokaler och kontor samt sparar in på tillhörande kostnader, men underlättar även tillgången till arbete för vissa kategorier av arbetstagare, såsom personer med ansvar för familjemedlemmar eller med fysiska funktionsnedsättningar.³⁰⁵ Vissa företag vill att deras arbetstagare ska vara på plats medan andra har anammat hybridarbete som innebär flexibilitet att kombinera kontors- och distansjobb. Sanne Frandsen, forskare i organisation vid företagsekonomiska institutionen på Lunds universitet, berättade i Sydsvenskans artikel från 30 mars 2022 att det för många organisationer finns en illusion om nostalgi kring att gå tillbaka till så som det var innan pandemin, men att man då missar en möjlighet att lära sig från den kris som COVID-19 pandemin innebar samt att de som tar tillvara på möjligheten för att organisera arbetet kommer att ha en fördel i framtiden. Frandsen för ett resonemang kring att arbetet är en stor del av arbetstagare individuella identitet, och att det därmed är viktigt för arbetsgivare att fundera på hur de kan tillgodose detta oavsett om arbetet utförs hemifrån, på distans eller på

³⁰⁴ Olsson Jeffery, Miriam (2022, 30 mars) ”På framtidens kontor vill man både vara tillsammans och ensam”. *Sydsvenskan*. 2022-03-30. Hämtad 2022-03-30

³⁰⁵ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.1 i-iv

den traditionella arbetsplatsen. Vidare menar Frandsen att det finns anledning att se över den psykosociala hälsan, speciellt då pandemin har visat på hur arbetstagare kämpar med sin mentala hälsa för att de känt sig isolerade i hemmet.³⁰⁶

Den svenska regeringen menar att frågor kopplade till det digitala och flexibla arbetslivet är fortsatta aktuella för det kommande arbetsmiljöarbetet. I och med att fler arbetstagare arbetar hemifrån, behöver arbetsmiljön belysas ur perspektivet att arbetsplatsen är rörlig. Dock måste även belysas vilka konsekvenser dålig utformning av arbetsplatser kan få för enskilda individer, både utifrån fysiska och psykosociala aspekter.³⁰⁷ Frågan kring hur arbetsmiljöarbetet kring psykisk och fysisk ohälsa i förhållande till det nya arbetet, som bland annat innebär ökande fritt arbete som utförs på distans via digitala plattformar, är en av arbetslivsforskningen stora frågor att tackla under det närmaste decenniet.³⁰⁸ Ett flexibelt arbetsliv med ökade möjligheter att arbeta helt eller delvis hemifrån eller på distans, kommer att innebära utmaningar för arbetsgivare när det gäller att leda och fördela det arbete som utförs på en mängd olika platser. Arbetsgivarens förutsättningar och möjligheter att se, hantera och åtgärda problem i arbetsmiljön kan också vara begränsade. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön och detta gäller även när arbetstagarna arbetar hemifrån eller på distans. Samtidigt är arbetsgivaren begränsad i sitt arbetsmiljöarbete när arbetstagarna arbetar hemifrån; arbetsgivaren råder inte över arbetsplatsen när den är i någons privata hem. Då fler arbetstagare arbetar hemifrån kommer det att finnas ett behov av att analysera hur det påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö. Även om arbetsgivaren när arbetstagaren arbetar hemifrån inte råder över arbetsplatsen, ska ansvarsfördelningen mellan olika aktörer vara tydlig och det kommer att bli viktigt att det råder förutsättningar för en god arbetsmiljö vid distansarbete och arbete hemifrån.³⁰⁹

Förändringen till ett mer flexibelt arbetssätt är en del i avregleringen inom arbetslivet. Avregleringen innebär att regler och normer som traditionellt definierat och styrt arbetet på olika sätt och i olika omfattning ifrågasätts, mjukas upp eller helt enkelt avvecklas. De regler som tidigare varit allmängiltiga och ovillkorliga blir alltmer individ- och situationsbundna. Ett första exempel på detta är arbetstider; många har fria arbetstider och ännu fler har flexitid.

³⁰⁶ Olsson Jeffery, Miriam (2022, 30 mars) ”På framtidens kontor vill man både vara tillsammans och ensam”. *Sydsvenskan*. 2022-03-30. Hämtad 2022-03-30

³⁰⁷ Skr. 2020/21:92 s. 18

³⁰⁸ Allvin et al (2006) s. 165

³⁰⁹ Skr. 2020/21:92 s. 17

Vidare gäller detta arbetsplatsen, där mobila arbeten och distansarbete är bara två benämningar på det faktum att arbetet inte behöver vara bundet till en given arbetsplats, utan kan förläggas där det passar uppgifterna eller den som utför dem. Avregleringar som dessa innebär samtidigt att arbetets gränser blir mer porösa, där arbetet tenderar att breda ut sig över vardagslivet och den egna personen. Arbetstagare tar med sig sitt arbete hem och uppmuntras ibland till detta, genom att det ses som ett uttryck från arbetstagarens sida som kreativt och ett personligt engagemang för det egna arbetet.³¹⁰

Exempel på vad arbetsgivaren kan göra för att underlätta arbetet med arbetsmiljön för arbetsgivarens arbetstagare, är att boka in fler avstämningstillfällen än vanligt med avdelningen och med medarbetaren. Att ställa frågor om deras arbetssituation i hemmet men även boka in informella sociala möten, såsom digital fikastund.³¹¹ För att stämma av och undersöka arbetstagarnas arbetsförhållanden i hemmet, kan arbetsgivaren exempelvis använda sig av Prevents (Arbetsmiljö i samverkan svenskt Näringsliv, LO och PTK) checklista för distansarbete, som innehåller frågor om den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön vid distansarbete. Dessa frågor fokuserar på kontorsarbete som inte utförs i arbetsgivarens egna lokaler och checklistan baseras på delar av AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS: 2012:2 Belastningsergonomi, AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 1998.5 Arbete vid bildskärm och AML.³¹² Vidare kan arbetsgivaren försöka koppla samman medarbetarna så att de inte är ensamma om sina uppdrag, så att de får stöd av varandra och även uppmuntra medarbetarna till att komma med idéer om hur distansarbetet kan förbättras.³¹³ Vidare kan det vara en fördel att i avtal ytterligare konkretisera arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter vid arbete som utförs delvis hemifrån och delvis på distans, så kallat flexibelt arbete.³¹⁴ Arbetstagare som arbetar hemma kan behöva hjälp med att avgränsa sitt arbete och inse att hen inte måste vara tillgänglig hela tiden.³¹⁵ Om det finns en ordinarie arbetsplats, bör en återgång till denna inte innebära några större problem vare sig praktiskt eller arbetsmiljömässigt.³¹⁶

³¹⁰ Allvin et al (2006) s. 168–169

³¹¹ Thornblad, Hedström (2021) s. 89

³¹² Prevent. *Distansarbete Checklista*. <https://checklists.prevent.se/checklist/answer/222>.

³¹³ Thornblad, Hedström (2021) s. 89

³¹⁴ SOU 2017:24 s. 186

³¹⁵ SOU 1998:115 s. 106

³¹⁶ SOU 1998:115 s. 113

5. Analys

5.1 Arbetsgivarens möjlighet att säkerställa en bra arbetsmiljö och behovet av regleringsutveckling utifrån ett flexibelt arbetsliv

Frågan kring hur arbetsmiljöarbetet i förhållande till det flexibla arbetslivet, som är präglad av ökande arbete hemifrån och på distans, är en av arbetslivsforskningen stora frågor att tackla under det närmaste decenniet.³¹⁷ Ett flexibelt arbetsliv med ökade möjligheter att arbeta helt eller delvis hemifrån eller på distans, kommer att innebära utmaningar för arbetsgivare när det gäller att leda och fördela det arbete som utförs på en mängd olika platser. Arbetsgivarens förutsättningar och möjligheter att se, hantera och åtgärda problem i arbetsmiljön kan också vara begränsade. Det är arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön och detta gäller även när arbetstagarna arbetar hemifrån eller på distans. Samtidigt är arbetsgivaren begränsad i sitt arbetsmiljöarbete när arbetstagarna arbetar hemifrån; arbetsgivaren råder inte över arbetsplatsen när den är i någons privata hem. I Nyströms artikel 'Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete' från 2 september 2020 beskriver Ewa Krynicka Storskog, arkitekt och handläggare på Arbetsmiljöverket, att det är svårt för arbetsgivare att ställa krav på utformning av miljöer som de inte råder över och att ändringarna därför är en anpassning till rådande verklighet och praktiska förutsättningar. Samtidigt menar Magnus Skagerfält, utredare på Sveriges Ingenjörer, att förändring som gäller arbetsgivarens ansvar är problematisk, då det i praktiken blir svårt för den enskilde arbetstagaren att ställa krav på en god arbetsmiljö om denne arbetar hemifrån.³¹⁸ Då fler arbetstagare arbetar hemifrån kommer det att finnas ett behov av att analysera hur det påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö. Även om arbetsgivaren när arbetstagaren arbetar hemifrån inte råder över arbetsplatsen, ska ansvarsfördelningen mellan olika aktörer vara tydlig och det kommer att bli viktigt att det råder förutsättningar för en god arbetsmiljö vid distansarbete och arbete hemifrån.³¹⁹ I denna analys kommer jag att diskutera vad arbetsgivaren själv kan göra i praktiken för att säkra arbetstagarnas arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans, men även vilket utrymme jag utifrån mina källor har sett för vidare reglering kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans.

³¹⁷ Allvin et al (2006) s. 165

³¹⁸ Nyström. Ingenjören 'Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete' Besökt: 2022-01-08

³¹⁹ Skr. 2020/21:92 s. 17

5.1.1 Ökande socialt stöd från arbetsgivaren

Det finns en stor risk för att arbetstagare blir isolerade genom att de arbetar hemifrån och på distans.³²⁰ Att de sociala arbetskontakterna och det sociala utbytet arbetstagarna får genom informella möten minskar, samt avsaknaden av arbetskamrater, är något som många arbetstagare saknar och anser är negativt med arbete hemifrån och på distans.³²¹ Därför finns det ett stort behov av ökat socialt stöd till arbetstagarna från deras arbetsgivare. Bristen på socialt stöd från arbetsgivaren och andra arbetstagare har erkänts vara en av de största hälsoriskerna med distansarbete, i och med att det finns ett identifierat samband mellan social isolering och dåligt välbefinnande såsom depression.³²² Arbetsgivare behöver därmed bli mycket bättre på att ha en regelbunden digital kontakt med sina arbetstagare för att kunna ge adekvat ledning, stöd och återkoppling genom de digitala verktygen. Exempel på vad arbetsgivaren kan göra för att underlätta arbetet med arbetsmiljön för arbetsgivarens arbetstagare, är att boka in fler avstämningstillfällen än vanligt med avdelningen och med medarbetaren. Arbetsgivaren bör ställa frågor om arbetstagarens arbetssituation i hemmet, men även boka in informella sociala möten såsom digitala fikastunder.³²³ För att stämma av och undersöka arbetstagarnas arbetsförhållanden i hemmet, kan arbetsgivaren exempelvis använda sig av Prevents checklista för distansarbete, som innehåller frågor om den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön vid distansarbete. Dessa frågor fokuserar på kontorsarbete som inte utförs i arbetsgivarens egna lokaler och checklistan baseras på delar av AFS 1998:5, AFS 2001:1, AFS: 2012:2, AFS 2015:4 och AML.³²⁴ Vidare kan arbetsgivaren försöka koppla samman medarbetarna så att de inte är ensamma om sina uppdrag. På så sätt kan arbetstagarna få stöd av varandra och arbetsgivaren kan även uppmuntra medarbetarna till att komma med idéer om hur distansarbetet kan förbättras.³²⁵ Att just identifiera avgörande faktorer för att uppmuntra och främja distansarbete, är något som EU-Osha menar är en åtgärd som kan göras av medlemsländer i EU för att hantera de risker som finns kring arbetsmiljö relaterat till arbete hemifrån och på distans. När ett medlemsland identifierat faktorer för att uppmuntra arbete hemifrån och på distans, kan medlemslandet utmana de negativa effekterna

³²⁰ Nyström (2007) s. 221

³²¹ SOU 1998:115 s. 108

³²² Lindfors (2002) s. 6

³²³ Thornblad, Hedström (2021) s. 89

³²⁴ Prevent. *Distansarbete Checklista*. <https://checklists.prevent.se/checklist/answer/222>.

³²⁵ Thornblad, Hedström (2021) s. 89

av arbete hemifrån och på distans med nya policys, exempelvis genom att begränsa möjligheten att arbeta utanför arbetstid.³²⁶

5.1.2 Begränsa arbetstagares möjlighet att arbeta hemifrån heltid

Arbetstagare som arbetar hemifrån eller på distans på heltid, och därmed inte har någon koppling till den fysiska arbetsplatsen, löper större risk för att hamna utanför den sociala gemenskapen som normalt infinner sig på en fysisk arbetsplats.³²⁷ Arbetstagare måste i dessa fall i mycket högre utsträckning själv söka, etablera och vidmakthålla de sociala kontakter som krävs för arbetets utförande, till skillnad från att ha fasta kollegor och en formell hierarki att luta sig mot i en fysisk verksamhet.³²⁸ Arbetstagare som arbetar hemifrån några dagar i veckan och resterande dagar på den traditionella fysiska arbetsplatsen, löper inte lika stora risker för arbetsmiljön i förhållande till arbetstagare som helt arbetar på distans.³²⁹ Därmed bör arbetsgivare vara restriktiva med vilka arbetstagare som får möjligheten att arbeta hemifrån och på distans på heltid. Arbete hemifrån och på distans på heltid kan medföra att fler arbetstagare kan få möjlighet att arbeta i roller och inom organisationer som inte tidigare varit möjliga på grund av det geografiska läget, vilket gör arbete hemifrån och på distans på heltid till något väldigt positivt för inkludering och för företagets effektivitet; arbetsgivaren kommer att ha fler arbetstagare att välja på för tillsättning av en roll. Vidare är även en positiv aspekt för företagen av arbete hemifrån och på distans på heltid att arbetsgivare kan organisera arbetet baserat på resultat, genom att ge arbetstagare mer autonomi och större ansvar för resultatet samt öka produktiviteten och effektiviteten genom färre avbrott i arbetet. Arbete hemifrån och på distans sparar även utrymme i lokaler och kontor samt sparar in på tillhörande kostnader.³³⁰

Dock är jag av den åsikten att arbetsgivarens vinning inte bör vägas tyngre än arbetstagares hälsa, och därför bör arbetsgivare ur en arbetsmiljösynpunkt främja arbete hemifrån och på distans på deltid före heltid. Arbetsgivare har redan börjat införa arbete hemifrån i form av till exempel 60/40 modellen, arbetstagare har möjligheten att arbeta hemifrån cirka två dagar i

³²⁶ European Agency for Safety and Health at Work. *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3 - European Risk Observatory Report*. (2021) s. 43

³²⁷ SOU 1998:115 s. 107

³²⁸ Allvin et al (2006) s. 39

³²⁹ SOU 1998:115 s. 107

³³⁰ Yttrande från EESK - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 3.1 i-iv

veckan samtidigt som arbetsgivaren förväntar sig att arbetstagaren finner sig på kontoret minst tre dagar i veckan.³³¹ Vissa arbetsgivare kan vilja gå tillbaka till hur det var innan pandemin, med tanken att det är för problematiskt i och med alla risker för arbetsmiljön som arbete hemifrån och på distans kan medföra. Dock är det viktigt att poängtera att arbetet på den fysiska arbetsplatsen inte raderar ut alla risker som har beskrivits i den här uppsatsen, speciellt med tanke på hur mycket användandet av datorer och IT-utrustning har ökat i arbetslivet både före och under COVID-19 pandemin. Det finns självklart en poäng i tanken att arbetstagarna skulle gå till den fysiska arbetsplatsen för att utföra sitt arbete, för att sedan gå hem och därmed lämna arbetet på arbetsplatsen. Med den tanken hade en fysisk arbetsplats inneburit att det hade varit lättare för arbetstagare att hålla isär arbete och fritid men kanske även minska risken för att arbetstagare arbetar för mycket. Dock har ökandet av teknologin inom flera yrkesområden inneburit att arbetet i stor utsträckning utförs på en dator som går att ta med sig hem, och därmed kan inte en fysisk arbetsplats utesluta att arbetstagare inte tar med sig arbetet hem och arbetar utanför den ordinarie arbetstiden. Vidare kan det tänkas att en konsekvens av att arbete hemifrån utförs helt på distans, kan bli att den traditionella fysiska arbetsplatsen för vissa arbetstagare helt försvinner. Om det inte finns en traditionell fysisk arbetsplats, såsom exempelvis ett kontor, kanske distansarbete och därmed ensamarbete i arbetstagarens hem inte blir en valmöjlighet utan snarare ett krav för att utföra arbetet.³³² Dock ska arbetstagaren enligt AFS 2020:1 ha de lokaler och andra utrymmen som behövs med hänsyn till verksamheten, så att risken för ohälsa och olycksfall begränsas. En befintlig arbetsplats ska vara tillgänglig för de arbetstagare som behöver använda den, och bedömning av vilka utrymmen som ska vara tillgängliga för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete ska göras av arbetsgivaren i samråd med de berörda arbetstagarna.³³³ Ensamarbete är något som enligt AML bör undvikas, inte bara från skyddssynpunkt utan även för att arbetskamrater är viktiga för trivseln och kan vara en hjälp och ett skydd i pressade situationer.³³⁴ Gott kamratskap och goda relationer förebygger isolering och bristande integration i samhället. Det är därför viktigt att behålla den traditionella arbetsplatsen, för att säkerställa att arbetstagarna har tillgång till de lokaler som behövs för att undvika risker för ohälsa och olycksfall.

³³¹ Olsson Jeffery, Miriam (2022, 30 mars) ”På framtidens kontor vill man både vara tillsammans och ensam”. *Sydsvenskan*. 2022-03-30. Hämtad 2022-03-30

³³² Ericsson (2019) s. 47

³³³ 22-23 §§ AFS 2020:1

³³⁴ Ericsson (2019) s. 47

5.1.3 Utrusta, utbilda och informera arbetstagare

En av de största förändringarna för arbetstagarna i och med möjligheten till att arbeta hemifrån och på distans, är att arbetstagarens individuella förutsättningar har blivit mer utslagsgivande för arbetsmiljön. Arbetstagare inom samma organisation kan ha olika förutsättningar för en god arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans, exempelvis beroende på utformningen av arbetstagarens hem, tillgången till teknisk och ergonomisk utrustning samt möjligheten till bra uppkoppling.³³⁵ Det är vanligt att arbetsgivaren tar kostnader samt ansvar för datorutrustning och annan IT-baserad utrustning som arbetstagaren kan behöva för att utföra sitt arbete hemifrån och på distans, men arbetstagaren kan i vissa fall själv få ta kostnaden samt ansvaret för annan ergonomisk utrustning, såsom skrivbord, arbetsstol eller belysning.³³⁶ När arbetstagare arbetar hemifrån måste den fysiska arbetsmiljön fungera i arbetstagarens hem, vilket innebär att arbetsplatsen i arbetstagarens hem måste vara ergonomiskt anpassad och erbjuda godtagbara ljud och ljusförhållanden. Vidare behöver arbetsplatsen i hemmet även ha adekvat teknisk utrustning för arbetet, både vad gäller hård- och mjukvara.³³⁷ Arbetsgivaren har en skyldighet att ställa krav på utformningen av en arbetsplats på distans, och arbetsgivaren borde i högre grad förse sina arbetstagare med ergonomisk utrustning och IT-utrustning som arbetstagaren kan behöva för att ha en säker arbetsmiljö när denne arbetar hemifrån och på distans. Det finns en risk att arbetsgivaren möter motstånd i sina försök att inrätta en ergonomiskt riktig arbetsplats i arbetstagarens bostad, med motiveringen att arbetstagaren inte vill inreda sitt hem utefter arbetsgivarens önskemål.³³⁸ Dock anser jag att detta skulle kunna villkora möjligheten att arbeta hemifrån; arbete hemifrån och på distans har visat sig kunna öka risken för arbetstagarens fysiska hälsa exempelvis i form av olika typer av belastningsbesvär³³⁹ och arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar för sina arbetstagare som arbetar hemifrån.³⁴⁰ I detta ansvar ingår att arbetstagarna har en säker fysisk arbetsplats med rätt utrustning för att utifrån ett arbetsmiljöperspektiv arbeta säkert, och då måste arbetsgivaren få möjligheten att förse arbetstagarna med den rätta utrustningen.

³³⁵ Uppdrag att kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin. Diarienummer: A2020/02549. s. 21-22

³³⁶ Nyström (2007) s. 221

³³⁷ Uppdrag att kartlägga och analysera förutsättningar för arbete hemifrån under coronapandemin. Diarienummer: A2020/02549. s. 20

³³⁸ SOU 1998:115 s. 104

³³⁹ Skr. 2020/21:92 s. 17

³⁴⁰ Ericsson (2019) s. 104

Vid arbete hemifrån och på distans blir även arbetstagarens egen kompetens att hantera sin arbetsmiljö av mycket större vikt för hur arbetsmiljön blir för den enskilde.³⁴¹ Arbetstagaren har en skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet i enlighet med AML och har därför ansvar för sin egen arbetsmiljö,³⁴² men att ta ett stort ansvar för sin egen arbetsmiljö är inte alltid en lätt uppgift. När ökat ansvar läggs på arbetstagaren, samtidigt som styrningen av arbetet blir alltmer indirekt och diffust, blir individen en medskapare av sina arbetsvillkor på ett sätt som hen inte varit tidigare.³⁴³ Arbetstagaren har då en tendens att skapa sina egna arbetsmiljöstrategier, som ibland är omedvetna, och dessa kan leda till att arbetstagaren äventyrar sin hälsa.

Arbete hemifrån och på distans riskerar för vissa arbetstagare att leda till arbetsnarkomani,³⁴⁴ ökad stress³⁴⁵ och kan även leda till sjuknärvaro.³⁴⁶ För att bemöta risken med arbetstagares individuella arbetsmiljöstrategier, bör arbetsgivaren utbilda och informera sina arbetstagare om arbetsmiljö och även diskutera arbetstagarens förmåga att hantera sina arbetsuppgifter i förhållande till arbetsmiljön. Detta kan göras i förhållande till ILO:s rekommendationer för arbete hemifrån (No. 184), som menar att arbetstagaren av arbetsgivaren bör hållas informerad om alla faror som är eller borde vara kända för arbetstagare.³⁴⁷ Vidare bör arbetsgivaren överväga om yrkesmässigt oerfarna personer bör ges möjligheten att direkt i början av sin anställning helt eller delvis få möjligheten att arbeta hemifrån. Detta då yrkesmässigt oerfarna personer, exempelvis nyexaminerade studenter, kan vara osäkra på vad som är en godtagbar insats i arbetet.³⁴⁸ Dessa personer bör oavsett få en grundläggande utbildning av sin arbetsgivare kring arbetsmiljöarbete men även sina skyldigheter och gränsdragningar i sitt arbete.

Motioner har gjorts med motiveringen att det finns ett behov av att lagstiftning och avtal på områdena kring arbetsmiljö kontra hemarbete ses över. Detta har både motiverats med det ökande distansarbetandet efter COVID-19 pandemin, men även då lagstiftning,

³⁴¹ Allvin et al (2006) s. 39

³⁴² 2 kap 1 § 3 st AML

³⁴³ Allvin et al (2006) s. 167

³⁴⁴ Allvin et al (2006) s. 153

³⁴⁵ Lindfors (2002) s. 2

³⁴⁶ Allvin et al (2006) s. 152

³⁴⁷ R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184), Artikel 20

³⁴⁸ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, s. 92

myndighetsutövning och partsavtal i många avseenden är utformade efter tidigare förutsättningar. Därmed finns det ett behov av förändring för att bättre kunna stödja en god utveckling av arbetsmiljö och förhållanden på arbetsmarknaden. Det finns specifikt ett behov av att undersöka vilket arbetsmiljöansvar en arbetsgivare har i arbetstagarens hem när arbetstagaren arbetar hemifrån. Detta behövs för att säkra arbetstagarnas rätt till en god arbetsmiljö men även arbetsgivarnas förutsättningar för att bedriva arbetsmiljöarbete och fullgöra sitt arbetsmiljöansvar. Motionen såg utmaningar kring hur arbetsgivaren ska ta ansvar för den psykosociala arbetsmiljön i hemmet, samt utmaningar kring den fysiska och psykosociala arbetsmiljön; vilka förutsättningar som finns för att sitta eller stå bra vid arbetsplatsen (skrivbordet), bra bredbandsuppkoppling, tillräckligt stor skärm vid datorn och hur arbetstagaren känner att den är en del av sammanhållningen på arbetsplatsen när arbetet sker mestadels hemifrån.³⁴⁹ Vidare exempel på utvecklingsbehov inom svensk lagstiftning är 3 kap 3 § AML som behandlar arbetslokaler. Där finns det ingen koppling eller association till vilka krav finns när arbetsplatsen är arbetstagarens hem. Dock får det förutsättas att punkter kring ergonomi och utformning av arbetsplatsen är applicerbara även när arbetstagaren arbetar hemifrån, men det kanske kan finnas utrymmer för ytterligare förtydligande av detta. Lagstiftning, myndighetsutövning och partsavtal är i många avseenden utformade efter tidigare förutsättningar och kan behöva förändras för att bättre stödja en god utveckling av arbetsmiljö och förhållanden på arbetsmarknaden och ör att säkra både arbetstagarnas rätt till en god arbetsmiljö och arbetsgivarnas förutsättningar för att bedriva arbetsmiljöarbete.³⁵⁰

Jag tror att det finns utrymmet för en mer nyanserad SOU för distansarbete – SOU 1998:115 om Distansarbete skapades för att utreda om det fanns behov av ytterligare regleringar eller förändring i lagstiftning kring distansarbete. Distansutredningen från 1998 bedömde att det inte fanns behov av förändringar i arbetsmiljölagstiftningen för att vara applicerbart på distansarbete, men att behovet av information om arbetsmiljöfrågor när det gäller distansarbete var stort.³⁵¹ Denna informationspunkt kanske tidigare kunde anses tillgodosedd genom de olika föreskrifter från Arbetsmiljöverket som berör arbetsmiljön även i förhållande till distansarbete, såsom AFS 2015:4, AFS 2001:1, AFS 2020:5 och AFS 1982:3. Dock gjordes den förra Distansutredningen för cirka 24 år sedan, och under de senaste tre åren har

³⁴⁹ Motion till riksdagen 2020/21:1013 s. 1-2

³⁵⁰ Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, Rapport 2018:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2018, s. 31

³⁵¹ SOU 1998:115 s. 17

Sverige tillsammans med resten av världen genomgått en pandemi som tvingade arbetstagare och arbetsgivare att arbeta hemifrån och accelererade användningen av digital kommunikation som möjliggjorde distansarbete i en helt annan omfattning än tidigare. Samtidigt har det i denna uppsats diskuterats att det idag finns ett ökande behov av information för arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans, för att de ska kunna ha en bra arbetsmiljö. Vidare finns det även en önskan från både arbetstagare och arbetsgivare att arbetstagare ska kunna arbeta, åtminstone delvis, från hemmet eller på distans.³⁵² Världen, och därmed Sverige, har förändrats och har ett behov en ny utredning för hur distansarbete ska regleras, särskilt i förhållande till arbetsmiljö, i svensk lagstiftning. I denna uppsats diskuterar vi vad arbetsgivaren kan göra för att säkra sina distansarbetande arbetstgares arbetsmiljö, men även vilket utrymme det finns för regleringsutveckling just för att arbetsgivaren inte direkt sitter på alla lösningar. I och med att fler arbetstagare arbetar hemifrån, behöver arbetsmiljön belysas ur perspektivet att arbetsplatsen är rörlig. Vidare behöver vi vara beredda på att i och med ökat arbete hemifrån och på distans, så kommer fler risker för arbetsmiljön säkerligen att dyka upp efterhand. Dock måste även belysas vilka konsekvenser dålig utformning av arbetsplatser kan få för enskilda individer, både utifrån fysiska och psykosociala aspekter.³⁵³

5.1.4 Sätta gränser i ett flexibelt arbetsliv

Flexibilitet har i den här uppsatsen varit ett centralt begrepp, och fenomenet flexibiliteten har fokuserat på flexibiliteten kring arbetstid, platsen där arbetet utförs (arbetsplatsen), arbetsutförandet och de sociala relationerna. Arbete hemifrån medför tydliga risker för förlängning av arbetstiden, att arbetstagare arbetar mer samt ökade svårigheter att stänga av jobbet som leder till en obalans mellan arbete och privatliv. Detta kan kopplas samman med uppfattningen att arbetstgaren behöver vara ständigt tillgänglig, oavsett dag eller tid på dygnet.³⁵⁴ Genom flexibilitet kan det bli en avsaknad av ramar kring när arbetstgaren ska vara tillgänglig, och detta kan medföra lågintensivt arbete som sprids ut över hela dygnet. Allt detta ökande, utspridda och lågintensiva arbete är en fara för arbetstgarnas arbetsmiljö som kan innebära att arbetstgarna inte får tillräcklig återhämtning och därmed försämrar deras hälsa. För att hantera sådana risker för arbetsmiljön vid arbete hemifrån och på distans, så kan arbetsgivaren ta fram gemensamma förhållningssätt och policys för vad som gäller kring

³⁵² European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 5

³⁵³ Skr. 2020/21:92 s. 18

³⁵⁴ European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 6

exempelvis förväntningar på nåbarhet och uppkoppling, vilket arbete som ska utföras samt till vilken kvalitet arbetsgivaren förväntar sig.³⁵⁵

Dock tror jag även att det kan vara viktigt att arbetsgivaren i dessa förhållningssätt och policys vågar sätta gränser för flexibiliteten. Arbete hemifrån och på distans har inneburit att arbetstagaren som individ har fått styra mycket mer själv över hur, när och var den arbetar, men arbetsgivaren har fortfarande ett arbetsmiljöansvar för sina arbetstagare. För att säkra upp arbetsmiljön för sina arbetstagare kan arbetsgivaren därför vara tvungen att begränsa det flexibla arbetet, och arbetsgivaren kan göra detta genom att införa policys och förhållningsätt men även kommunicerar ut till arbetstagarna vad som är viktigt och hur de bör begränsa sitt eget arbete för sin egen arbetsmiljös skull. Detta går hand i hand med att arbetsgivaren även måste informera arbetstagarna om hur de själva kan arbeta för att uppnå en god arbetsmiljö. I arbetet med att begränsa det flexibla arbetssättet kan arbetsgivare luta sig tillbaka arbetsgivarprerogativet, som blir aktuellt vid arbete hemifrån och på distans då det är arbetsgivaren som har rätten att avgöra om en arbetstagare kan eller ska arbeta från den traditionella arbetsplatsen eller från sitt hem. Vidare kan arbetsgivaren säkra upp arbetsmiljön genom att i avtal ytterligare konkretisera arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter och rättigheter vid arbete som utförs hemifrån och på distans, speciellt i avseendet att arbetstagare som arbetar hemifrån kan behöva hjälp med att avgränsa sitt arbete och inse att hen inte måste vara tillgänglig hela tiden.³⁵⁶

Arbetsgivarens möjlighet att kontrollera arbetstagaren minskar när arbetstagaren arbetar hemifrån och på distans.³⁵⁷ Ett sätt för arbetsgivaren att bemöta olika arbetsmiljörisker kopplade till arbete hemifrån och på distans, är att försöka återta kontrollen över arbetsgivarna och dess arbetsmiljö. Kontroll och övervakning som sker i arbetslivet kan vara motiverat och befogat både för arbetstagare och arbetsgivare, men det kan bli problematiskt när övervakning och kontroll går in på arbetstagarens privatliv och upplevas som integritetskränkande.³⁵⁸ Vissa arbetsgivare använder idag system som loggar vilka arbetstagare som befinner sig på arbetsplatsen och när, exempelvis i form av in och utpasseringssystem. Loggning av

³⁵⁵ Thornblad, Hedström (2021) s. 88

³⁵⁶ SOU 2017:24 s. 186

³⁵⁷ Westregård (2002) s. 93

³⁵⁸ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.11-1.12

inpassering och digital kontroll över arbetstiden hos arbetstagarna är exempel på fenomen som kan anses integritetskränkande i arbetslivet för arbetstagarna.³⁵⁹ EESK menar att företag och organisationer bör använda lämpliga mekanismer för att mäta normal arbetstid och övertid vid distansarbete, samt att metoderna för övervakning och registrering av arbetstid bör anpassas strikt till detta mål; arbetstagarna bör känna till metoderna, dessa får inte vara påträngande eller kränkande för arbetstagarnas integritet och samtidigt bör de beakta tillämpliga dataskyddsprinciper.³⁶⁰ Ett in och utpasseringssystem som mäter normal arbetstid och övertid vid arbete hemifrån och på distans skulle kunna appliceras digitalt för arbetstagare via deras datorer, så att de exempelvis vid inloggning av företagets VPN gör en form av inpassering för att sedan utpassera när de loggar ut från VPN. Detta system skulle även kunna kopplas samman med påminnelser till arbetstagaren om att denne arbetat för mycket eller ej borde vara inloggad utanför den ordinarie arbetstiden, speciellt om arbetstagaren redan arbetat de timmar som denne ska arbeta. Dock kan detta anses som en integritetskänslig åtgärd, och utifrån de skyddsregler som finns för den enskildes rättigheter på det arbetsrättsliga området, ska den enskilde arbetstagarens skydd vara beroende av vilka motstående intressen som finns från exempelvis arbetsgivarens sida. Frågan är om en arbetsgivares önskan att hjälpa sina arbetstagare att uppnå en bättre arbetsmiljö kan väga tyngre än arbetstagarens intresse att värna om sin integritet och inte bli kontrollerad över när hen arbetar. Detta skulle även kunna stjälpa hela tanken med flexibiliteten kring arbetstid i ett flexibelt arbetsliv.

Arbetstagare utsätts i allt större utsträckning för någon form av övervakning på sin arbetsplats, speciellt i förhållande till det ökade arbetet hemifrån och på distans.

Europakonventionen föreskriver i artikel 8 att varje individ har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv samt sitt hem och sin korrespondens³⁶¹, och ramavtalet om distansarbete menar att arbetsgivaren ska respektera arbetstagares privatliv och integritet oavsett var denne arbetar, och om någon form av övervakningssystem införs, måste det stå i proportion till syftet och införas i enlighet med direktiv 90/270 angående bildskärmar.³⁶² Men i Sverige finns det inte en lag som behandlar integritetsfrågor i arbetslivet i sin helhet. Istället finns det flera olika

³⁵⁹ Donovan, 2021

³⁶⁰ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.11-1.12

³⁶¹ SOU 2009:44 s. 58

³⁶² Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.5

lagar som rör integritetsfrågor i arbetslivet.³⁶³ SOU 2009:44 handlade om Integritetsskydd i arbetslivet samt hur en möjlig lagstiftning om integritet i arbetslivet skulle kunna se ut, men det har inte hänt så mycket i lagstiftningen sedan dess.³⁶⁴ Jag instämmer med de källor i min uppsats som menar att det skulle behövas en heltäckande arbetsrättslig lag som skyddar arbetstagares personliga integritet i arbetslivet, då den lagstiftning som finns idag är bristfällig för arbetstagare och frågorna kring integritet i arbetslivet blir alltmer komplexa kopplat till den tekniska utvecklingen.

5.2 Vidare behov av reglering kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans inom EU och Sverige

Det finns inte några europeiska eller internationella direktiv eller regler som specifikt behandlar distansarbete i sin helhet, men EU har tillämplig lagstiftning som går att koppla till arbete hemifrån och på distans just i förhållande till arbetsmiljön. Även om det därmed finns europeiska regelverk för arbete hemifrån och på distans kopplat till arbetsmiljön, är det nödvändigt att bedöma om diverse direktiv och avtal är tillräckliga för att skydda arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans inom EU.³⁶⁵ Lagstiftningen täcker många områden i samband med distansarbete, men det är fortfarande mycket viktigt att lagstiftningen genomförs på ett effektivt sätt. På europeisk nivå innefattar ramavtalet om digitalisering, som undertecknades i juni 2020, bland annat arrangemang för att utöva rätten att vara nedkopplad, överensstämmelse med arbetstidsbestämmelserna i lagstiftningen och kollektivavtalen, liksom andra avtalsmässiga arrangemang. Det säkerställer även att arbetstagaren inte behöver vara nåbar för sin arbetsgivare utanför arbetstid. EESK noterade att detta avtal för närvarande genomförs av arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna, men att en möjlighet till ytterligare reglering hade varit ett lagstiftningsinitiativ enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (artiklarna 151 ff.), för att skydda och ge verkan åt arbetstagarnas rätt att vara nedkopplade samtidigt som man förhindrar att arbetsvillkoren försämrars.³⁶⁶

³⁶³ Westregård (2002) s. 330-331

³⁶⁴ Westregård (2002) s. 61

³⁶⁵ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 2.4

³⁶⁶ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 4.3.4

EESK anser vidare att det skulle vara gynnsamt om de befintliga reglerna i EU och medlemsstaterna ändras samt att nya regler utarbetas för att främja de positiva sidorna av distansarbete och samtidigt skydda arbetstagarnas grundläggande rättigheter. Detta grundar sig i de erfarenheter som kommit sig av COVID-19 pandemin och att det är nödvändigt att anpassa regler och praxis till de nya omständigheter som kommer sig av tekniken och arbetsmetodernas snabba utveckling. Det behöver ägnas särskild uppmärksamhet åt arbetstidens förläggning, hälso- och säkerhetsrisker på arbetsplatsen, balansen mellan arbete och privatliv samt arbetsrättens ändamålsenlighet vid distansarbete.³⁶⁷ EESK menar vidare att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de närmare bestämmelserna för genomförandet av ett sådant system, med hänsyn bland annat till de skillnader som kan finnas mellan olika sektorer och verksamheter.³⁶⁸

EU-Osha menar att en översyn av arbetsmarknadens parter, i form av ökade ansträngningar för att anpassa ledning, arbetsorganisationer och förbättrad arbetsmiljöpolicy, är nödvändigt för att arbete hemifrån eller på distans på bästa sätt kan implementeras i företag och organisationer.³⁶⁹ Prioriteringar i tidigare ramar för arbetsmiljöstrategier inom EU är fortsatt relevanta för arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans, men ytterligare arbetsmiljöåtgärder behövs dock i EU för att göra arbetsplatserna rustade för de allt snabbare förändringarna i ekonomin, demografin, arbetsmönstren och samhället i stort. För en viss del av arbetstagarna i EU håller begreppet arbetsplats på att bli mer flytande, men även mer komplext i takt med att nya organisationsformer, affärsmodeller och industrier växer fram. Det nya ramverket för arbetsmiljö under åren 2021 till 2027 från Europakommissionen är inriktad på tre övergripande huvudmål; 1) förutse och hantera förändringar i det nya arbetslivet som orsakas av de gröna, digitala och demografiska omställningarna; 2) förbättra förebyggandet av arbetsolyckor och arbetssjukdomar; och 3) öka beredskapen för eventuella framtida hälsokriser. För att uppnå dessa mål krävs åtgärder på europeisk, nationell, sektoriell och företagsnivå.³⁷⁰ Utifrån behovet av arbetsmiljöpolicy som EU-Osha efterfrågar och som

³⁶⁷ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 1.5

³⁶⁸ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01) punkt 4.1.6

³⁶⁹ European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. (2021) s. 11

³⁷⁰ European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work*. s. 5

tydligt innefattar arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans, hade kunnat vara fördelaktigt för Sverige att ratificera ILO konventionen nr. 177 (1996) för att skapa en klar och tydlig policy över hur arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans ska hanteras. Sverige antog initialt ILO konventionen nr. 177 (1996) som syftar till att hemarbete ska ha samma anställningsvillkor som övriga arbetstagare, men bestämde sig för att inte ratificera konventionen, med motiveringen att arbetstagare som arbetade hemifrån och på distans enligt svensk lagstiftning redan ansågs vara ”arbetstagare” och de redan omfattades av svensk arbetslagstiftning och kollektivavtal. Vidare var arbetsgivarna emot ratificeringen av ILO konventionen nr. 177 (1996).³⁷¹ Tillämpning av långvariga policyer för att uppmuntra distansarbete och hantera de relaterade riskerna för arbetsmiljö, har hittills varit lång ifrån uppnådda bland EU:s medlemsländer,³⁷² men om ILO konventionen nr 177 (1996) skulle ratificeras, skulle Sverige behöva anta, genomföra och med jämna mellanrum se över en nationell policy för hemarbete som syftar till att förbättra arbetsituationen för arbetstagare som arbetar hemifrån.³⁷³

Förutom att ratificera ILO konventionen nr 177 (1996), skulle Sverige gynnas av att på ett mer effektivt sätt implementera ramavtalet om distansarbete från 2002, som lyfter fram flera aspekter av distansarbete, såsom dess frivilliga natur, likabehandling i förhållande till jämförbara arbetstagare inom företaget, privatliv och integritet samt hälsa och säkerhet. SACO, TCO, LO, Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Arbetsgivarverket och Svenskt Näringsliv kom i maj 2003 överens om gemensamma riktlinjer för hur ramavtalet om distansarbete skulle implementeras i Sverige; det skulle användas som riktlinje när kollektivavtal skulle ingås, med vederbörlig hänsyn till olika branscher, sektorer, myndigheter och arbetsgivare. Alla stora organisationer som är viktiga parter på den svenska arbetsmarknaden kom överens om att försöka implementera ramavtalet, men implementeringen har varit väldigt långsam för vissa delar av den privata sektorn i den svenska arbetsmarknaden och det är endast den offentliga sektorn som har implementerat ramavtalet i alla sina branschavtal, mycket i form av referenser till det europeiska ramavtalet.³⁷⁴ Jag anser att den situation som har uppstått till följd av pandemin borde

³⁷¹ Nyström (2007) s. 220

³⁷² European Agency for Safety and Health at Work. *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3 - European Risk Observatory Report*. (2021) s. 43

³⁷³ C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), Artikel 3

³⁷⁴ Nyström (2007) s. 225

aktualisera för fler branscher, speciellt inom den privata sektorn, att hantera ramavtalet i sina branschavtal. I uppsatsen har det vid flera tidpunkter diskuterats att det finns olika definitioner för arbete hemifrån och på distans, och hur brett begreppet bör anses vara. En mer effektiv implementering av ramavtalet hade kanske kunnat avhjälpa detta problem, då distansarbete i ramavtalet fick en vidsträckt definition just för att kunna omfatta så många typer av distansarbete som möjligt. Därmed omfattar distansarbete enligt ramavtalet från 2002 såväl arbetstagare som arbetar hemifrån någon dag per vecka, arbetstagare som arbetar heltid hemifrån men även arbetstagare vid ett så kallat callcenter som är lokaliserat till glesbygd men arbetar åt ett företag i en storstad.³⁷⁵

³⁷⁵ Nyström (2007) s. 357

6. Slutsats och avslutande kommentarer

I takt med det ökande arbetet hemifrån och på distans i Sverige, har risker för arbetstagarnas arbetsmiljö ökat. Sett till vad denna uppsats har kommit fram till, så finns det både saker som arbetsgivaren kan göra för att säkra arbetsmiljön för sina arbetstagare, men det finns även ett behov av regleringsutveckling inom olika områden för att anpassa sig till den ökande flexibiliteten i arbetslivet. Uppsatsen har haft i utgångspunkt att lagen bör speglas efter samhället, och att om det i samhället finns ett behov av ytterligare reglering kring arbetsmiljö vid arbete hemifrån och på distans, bör lagen anpassas efter samhället och dess utveckling för att vara applicerbar. Det är viktigt att poängtera att även om den här uppsatsen har analyserat de risker kopplade till arbetsmiljö som kan uppstå för arbetstagare som arbetar hemifrån och på distans samt hur dessa risker kan bemötas av arbetsgivare men även genom regleringsutveckling, besvarar och löser inte uppsatsen alla frågor och problem som är kopplade till arbetsmiljö hemifrån och på distans. Samhället och arbetslivet undergår just nu en stor förändring där flexibilitet står i fokus, och hur lagstiftningen i Sverige konkret borde utvecklas för att bemöta dessa förändringar och samtidigt säkra arbetsmiljön samt andra viktiga aspekter för arbetstagarna i Sverige, kräver ytterligare forskning på området. Fenomenet arbete hemifrån och på distans är inte helt nytt, men har implementerats i snabb takt under en kort tid på grund av COVID-19 pandemin och det kommer att bli intressant att följa utvecklingen av det flexibla arbetssättets implementering i pandemins efterdyningar.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetstidslagen (1982:673)

Bet. 1998/99:AU3 Akt om ändring i ILO:s stadga samt ILO:s konvention och rekommendation om hemarbete

Motion till riksdagen 2020/21:1013 Lagstiftning om distansarbete

Motion till riksdagen 2020/21:3506 Regler för hemarbete

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

Prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering.

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

SOU 1998:115 Distansarbete

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

SOU 2021:89 Sverige under pandemin. Volym 1 - Smittspridning och smittskydd

SOU 2021:89 Sverige under pandemin. Volym 2 - Sjukvård och folkhälsa

Föreskrifter och förordningar

AFS 1982:3 Ensamarbete

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2012:2 Belastningsergonomi

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

AFS 2020:1 Arbetsplatsens utformning

AFS 2020:5 Arbetsanpassning

Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

Internationella överenskommelser

C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna, 4 november 1950

R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén - Utmaningar i samband med distansarbete: arbetstidens förläggning, balans mellan arbete och privatliv och rätten att vara nedkopplad, (2021/C 220/01)

Litteratur

Allvin, Michael; Lundberg, Ulf; Aronsson, Gunnar; Hagström, Tom & Johansson, Gunn. *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Första upplagan. Liber AB. Malmö, 2006.

Andersson, Anderz; Edström, Örjan; Ingmanson, Staffan. *Arbetsrätt*. Sjunde upplagan. Liber AB. Stockholm, 2021.

D'Oliwa, Louise. *Arbetsmiljö i praktiken: handbok för chefer*. Första upplagan. Liber AB. Stockholm, 2018.

Donovan, Lise. "Integritet i arbetslivet". 12:08 10 maj, 2021. TCO. Hämtad: 10 maj 2022.

Ericsson, Bo. *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. Femtonde upplagan. Studentlitteratur AB. Lund, 2019.

Ericsson, Ulf, Pettersson, Pär, W. Rydstedt, Leif och Ekelund, Elin. ”Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om ”tredje skiftet””, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Volym 35 nr 3-4, 2019, s. 89-107. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/19670/18319>, Hämtad 2022-01-19.

Fagerlind Ståhl, Anna-Carin. *Arbete och psykisk hälsa: viktigt vetande och vanliga myter*. Studentlitteratur AB. Lund, 2021.

Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar. *Arbetsmiljölagen: Kommentarer och författningar*. Artonde upplagan. Norstedts Juridik. Stockholm, 2018.

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. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/19744/17836>, Hämtad 2022-01-19.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. Trettonde upplagan. Iusté AB. Uppsala, 2021.

Lindfors, Petra. *Psychophysiological aspects of stress, health and well-being in teleworking women and men*. Akademitryck AB. Edsbruk, 2002.

Nyström, Anna. Ingenjören ’Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete’ Besökt: 2022-01-08.

Nyström, Birgitta. ”Chapter 13 Sweden” in *European framework agreements and telework: law and practice, a European and comparative study*. Editor: Blanpain, Roger. Apleen aan den Rijn. Kluwer Law International, 2007.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. Sjätte upplagan. Norstedts Juridik. Polen, 2021.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridiks metodlära*. Andra upplagan. Studentlitteratur AB. Lund, 2018.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, *Kartläggning och analys av förutsättningar för arbete hemifrån under Coronapandemin*, Rapport 2021:2, Gävle: Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021, Hämtad 2022-01-20.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. Fjärde upplagan. Norstedts juridik AB. Stockholm, 2018.

Thornblad, Helen & Hedström, Carin. *Arbetsmiljö för chefer*. Tionde upplagan. Prevent. Stockholm, 2021.

Trolle Önnfors, Elsa & Wenander, Henrik. *Att skriva rätt: Goda råd för att skriva uppsats i juridik*. Första upplagan. Norstedts Juridik. Warszawa, 2016.

Westregård J, Annamaria. *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Första upplagan. Lund: Wallin & Dalholm, 2002.

Åhnberg, Lars. *Arbetsmiljö 2021: Aktuella författningar 1 januari 2021*. Tjugoåttonde upplagan. Lars Åhnberg AB. Stockholm, 2021.

Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljö när du arbetar hemifrån*. 2021-01-27, <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/>, Hämtad: 2022-03-09.

Arbetsmiljöverket, *Digital arbetsmiljö*, Rapport 2015:17, Stockholm: Arbetsmiljöverket, 2015, https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/digital_arbetsmiljo-rap-2015-17.pdf, hämtad 2022-01-20.

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 2022-01-20.

Ekot. *Morgonekot: starta dagen med morgonens viktigaste nyheter*. 2022-01-24. Ansvarig utgivare: Klas Wolf-Watz. <https://sverigesradio.se/avsnitt/1869586>

European Agency for Safety and Health at Work. *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: evidence from ESENER-3 - European Risk Observatory Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. <https://osha.europa.eu/en/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3> Hämtad 2022-02-12.

European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications - Executive Summary*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. <https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications> Hämtad 2022-02-12.

European Commission. *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Empty. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 - Occupational safety and health in a changing world of work*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents> Hämtad 2022-02-12.

Gemensamma riktlinjer svenskt Näringsliv - Svenska Kommunförbundet - Landstingsförbundet - Arbetsgivarverket - LO - TCO - SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/ramavtal-distansarbete.pdf> Hämtad: 2022-03-15

Landsorganisationen i Sverige. *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*. Publicerad 2017-04-19. Uppdaterad 2021-04-09. https://www.lo.se/start/internationellt/internationella_arbetsorganisationen_ilo Hämtad 2022-06-03.

Olsson Jeffery, Miriam. På framtidens kontor vill man både vara tillsammans och ensam. *Sydsvenskan*. 2022-03-30. <https://www.sydsvenskan.se/2022-03-30/pa-framtidens-kontor-vill-man-bade-vara-tillsammans-och-ensam> Hämtad 2022-03-30.

Regeringskansliet. *Regeringen driver frågan om rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö inom ILO*. <https://www.regeringen.se/artiklar/2022/03/regeringen-driver-fragan-om-ratten-till-en-saker-och-halsosam-arbetsmiljo-inom-ilo/> Hämtad 2022-06-03.

Regeringskansliet. *Svenska ILO-kommittén*. <https://www.regeringen.se/myndigheter-med-flera/svenska-ilo-kommitten/> Hämtad 2022-06-03.

Prevent. *Distansarbete Checklista*. 2021-11-19. <https://checklists.prevent.se/checklist/answer/222>

Saco. *Övervakning, kontroll och integritet i arbetslivet*. 30 maj 2017. <https://www.saco.se/opinion--fakta/aktuellt-fran-saco/artiklar/integritet/> Hämtad 2022-05-10.

SVT. *Professor: Distansarbete kan leda till ökad övervakning*. 15 september 2020. <https://www.svt.se/nyheter/ekonomi/professor-distansarbete-kan-leda-till-okad-overvakning> Hämtad 2022-05-10.

Vargas-Llave, Oscar; Mandl, Irene; Weber, Tina; Wilkens, Mathijn. *Anticipating and managing the impact of change - Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 28 July 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age> Hämtad: 2022-02-12