

Teknikutveckling och arbetsmiljörättslig reglering

Carin Ulander-Wänman

Implementering av avancerad teknik i företag ställer krav på arbetstagares omställningsförmåga. Arbetsmiljörättslig reglering ska stödja omställningsprocesser så att en god arbetsmiljö uppnås. I artikeln redovisas arbetsmiljörättsliga bestämmelser som aktualiseras i samband med ett företags omställningsarbete. Artikeln innehåller resultatet av en empirisk studie om hur den arbetsmiljörättsliga regleringen fungerar i praktiken när ett företag planerar att implementera avancerad teknologi i produktionsprocessen med konsekvenser för arbetstagarnas arbetsmiljö. Den rättsliga regleringen värderas dels ur ett rättssäkerhetsperspektiv, vilket innebär att den rättsliga regleringen ska uppfylla krav på att vara begriplig, förutsebar och likabehandlande, dels om regleringen stödjer eller motverkar omställningsprocesser i företag.

Nyckelord: arbetsmiljörätt, omställning, teknikutveckling

INTRODUKTION

Det övergripande syftet med studien är dels att analysera det rättsliga innehållet i arbetsmiljörättslig reglering vid omställningsprocesser i företag, dels att genom en intervjustudie utvärdera hur den rättsliga regleringen fungerar i praktiken vid implementering av avancerad teknik i ett företag. Forskningsfrågorna har omfattat om, och i så fall på vilket sätt den arbetsmiljörättsliga regleringen har varit ett stöd eller ett hinder i företagets omställningsarbete, vilka arbetsmiljörisker som har identifierats i omställningen och hur samverkan

FÖRFATTARE

Carin Ulander-Wänman, juridiska institutionen,
Umeå universitet, carin.ulander-wanman@umu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.24815>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

mellan arbetsgivare – och arbetstagarparter har fungerat under omställningsprocessens inledande fas. Genom en textnära analys av arbetsmiljölagen, föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö, rättspraxis, förarbeten och juridisk forskning har det rättsliga innehållet i den rättsliga regleringen fastställts. Totalt har 19 personer som på olika sätt varit ansvariga eller delaktiga i arbetsmiljöfrågor i omställningsprocessen intervjuats via zoom (på grund av covid och krav på social distansering). Under våren 2022 intervjuades 15 personer varav 11 var män och fyra kvinnor. Ytterligare fyra intervjuer genomfördes under hösten 2022, med tre män och en kvinna, för att säkerställa att materialet är saturerat och att ingen av respondenterna kan identifieras. De som intervjuats är representanter för företags- och projektledning, avdelningschefer, första linjens chefer, skyddsombud, arbetsmiljö-/skyddsingenjör och företrädare för samtliga fackliga organisationer vid företaget. Intervjuerna har behandlat följande teman: 1) utvärdering av den arbetsmiljörättsliga regleringens funktion 2) arbetsmiljörisker och åtgärder 3) samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetstagarorganisation i förändringsarbetet. Intervjuerna har bandats, transkriberats och innehållet har analyserats med stöd av dataprogrammet Open Code där betydelsebärande element identifierats, kategoriserats och slutligen bildat olika teman (Graneheim m.fl. 2004).

Undersökningen har genomförts i ett privat, medelstort företag som bygger en ny anläggning och installerar, ett för branschen, världens modernaste digitala teknik i form av artificiell intelligens (AI), virtuella sensorer och optimeringsalgoritmer i produktionsprocessen. Den teknik som implementeras är inte i alla delar en färdig produkt. Det finns en stor potential att bygga vidare på den moderna teknik som installeras. Den avancerade teknologin innebär att arbetstagarna ska utföra arbetsuppgifterna med stöd av den nya tekniken, vilket ställer krav på en förmåga att tänka och agera under nya förutsättningar. Anläggningen ska uppfylla produktions- och arbetsmiljökrav samt tas emot av en organisation som bedöms ha bäst förutsättningar att ta den nya anläggningen i drift. Den avancerade tekniken berör hela verksamheten och förändrar bemanning, yrkesroller, arbetsuppgifter och arbetsmetoder. Projektet beräknas kosta 7,5 miljarder kronor. Undersökningen har genomförts innan den nya anläggningen tagits i drift. Målsättningen med investeringen är att produktion och lönsamhet ska öka. Företaget omfattas av centrala och lokala kollektivavtal.

Det finns omfattande forskning om teknikutveckling i företag i form av bland annat digitalisering och AI där förändringsprocesserna är analyserade utifrån ett ekonomiskt perspektiv och berör bland annat jobbpolarisering, produktivitet, arbetskraftens färdigheter samt teknikens påverkan på anställningar samt löner (Gos m.fl. 2014; Vandeplas & Thum-Thysen 2019; Åberg 2015). Det finns även forskning som visar hur arbetskraftens välmående och förmåga påverkas av orga-

nisatoriska förändringar och hur förändringarna genomförs (de Jong m.fl. 2016; Nielsen 2018; Salsvik m.fl. 2007). Forskning har även undersökt hur arbetstagares psykiska hälsa påverkas av implementering av ny teknik och förändrad organisation. Det finns även forskning som studerat den arbetsmiljörättsliga regleringens genomdrivande och forskning som studerat de omställningsavtal som tidigare har varit gällande samt hur AI undergräver arbetstagares grundläggande rättigheter (Andersson 2014; Holm 2021; Walter m.fl. 2015; Cefaliello & Kullman 2022). Det finns ingen forskning som undersökt hur den svenska arbetsmiljörätten fungerar när ett företag planerar för att införa avancerad teknologi som påverkar arbetstagares arbetsförhållanden. Undersökningen tillför därmed ny kunskap inom området.

ARBETSMILJÖRÄTTSLIG REGLERING

Arbetsmiljölagen (AML) ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1§). Lagen är en ramlag och preciseringen av de allmänna bestämmelserna i AML sker genom arbetsmiljöförordningen och föreskrifter samt allmänna råd som Arbetsmiljöverket meddelar (AFS 2001:1; prop.1993/94:86). Föreskrifter är bindande regler till skillnad från de allmänna råden som innehåller rekommendationer om tillämpningen av föreskrifterna om hur någon kan eller bör handla i ett visst hänseende. I föreskriften preciseras närmare vilka krav som ska uppfyllas i arbetsmiljöhänseende. Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivaren och det ansvaret är mycket omfattande (Andersson 2013). En arbetsgivare behöver ta hänsyn till alla faktorer som kan inverka på den enskildes arbetsituation (AFS 2001:1). Det inkluderar fysiska, sociala och psykologiska förhållanden i arbetsituationen och ger uttryck för en helhetssyn på arbetsmiljön (prop.1990/91:140; prop.1976/77:149). AML ställer krav på arbetsgivaren att han/hon, för att uppfylla intentionerna i lagstiftningen, systematiskt ska planera, styra och kontrollera arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet (3 kap. 2a§ AML). Av föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) framgår att arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten ska ske på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks, enligt 2 § i föreskriften, av bland annat möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling. Det framgår av kommentarerna till de allmänna råden i föreskriften att det är viktigt att arbetstagarna får information i god tid vid planerade förändringar i verksamhetens omfattning, inriktning och organisation samt att det ges möjlighet att delta i förändringsarbetet. Möjligheten att utöva ett eget inflytande är en central arbetsmiljöfaktor och den har visat sig ha en avgörande betydelse när det gäller uppkomst av stressrelaterad ohälsa

(Andersson 2013). I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Vidtagna riskbedömningar ska dokumenteras skriftligt där det ska framgå vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. De åtgärder som inte genomförs omedelbart ska införas i en skriftlig handlingsplan där det anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som har ansvar för att de genomförs. Handlingsplanerna ska tas upp i skyddskommittén eller i samverkansgrupp på arbetsplatsen. Årligen ska arbetsgivaren göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och dokumentera detta skriftligt när det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. I det fall inte kompetensen i den egna verksamheten räcker till för det systematiska arbetsmiljöarbetet, för arbete med arbetsanpassning och rehabilitering eller för arbete med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarig sakkunnig i arbetet.

Föreskriften från Arbetsmiljöverket om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4, förkortad OSA) har till syfte att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön (1§). Den psykosociala arbetsmiljön handlar om faktorer i arbetstagarens arbetsmiljö som påverkar hans/hennes upplevelser av trygghet eller otrygghet, tillfredsställelse eller vantrivsel i arbetet (prop. 1976/77:140). En arbetsgivare har en skyldighet att agera på samma systematiska sätt när det gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som med den fysiska arbetsmiljön och göra riskbedömningar av till exempel stress och arbetsbelastning (SOU 2017:24). Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som ledning och styrning av verksamheten, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter och krav, resurser samt ansvar. Arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön där arbetsgivaren ska ge arbetstagare möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem (7§). Enligt de allmänna råden kan målen syfta till att exempelvis stärka och förbättra kommunikation, lärande, ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet. Arbetsgivaren har en skyldighet att se till att arbetstagarna känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra, om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur samt vilket resultat som ska uppnås med arbetet (10§). Om det finns oklarheter om arbetsuppgifter, arbetsmetoder, och ansvarsfördelning innebär det otydligheter som det finns krav på arbetsgivaren att lösa (Arbetsmiljöverket 2016). Arbetsgivaren har även en skyldighet enligt 9§ OSA att se till att arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. En ohälsosam arbetsbelastning kan inträffa om kraven - främst arbetsmängd, svårighetsgrad eller tidsgräns - överskrider resurserna och det inte är ett tillfälligt tillstånd (Andersson 2021). Resurser i arbetet kan

exempelvis vara arbetsmetoder, kompetens, bemanning, rimliga och tydliga mål, möjlighet till kontroll i arbetet och stöd från kollegor och chefer (4§).

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö och bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet (6 kap. 1§ AML). Skyddsombud ska utses av arbetstagarna på arbetsplatser med minst fem arbetstagare och deras uppgift är att företräda arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor samt verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Ett skyddsombud ska delta vid planeringen av bland annat nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation. Skyddsombudet ska delta vid upprättande av handlingsplaner och arbetsgivaren har en skyldighet att underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område (3 kap. 2a§ AML). Även den enskilde arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Chefer som har huvudansvaret för arbetsmiljön måste se till att arbetstagare och skyddsombud får möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet och lämna synpunkter på olika förslag, även om det är arbetsgivaren som har rätt att fatta besluten. Det räcker inte att de får information när ett beslut redan är fattat eller när en aktivitet har genomförts (Arbetsmiljöverket 2018). Vid arbetsställen där minst 50 arbetstagare sysselsätts regelbundet ska det finnas en skyddskommitté, som består av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. Skyddskommittén ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsförhållanden (6 kap. 9§ AML).

ARBETSMILJÖRÄTT I PRAKTIKEN

Uppfattningen bland respondenterna är att den arbetsmiljörättsliga regleringen i grunden är ganska tydlig, begriplig och förutsebar samt har varit ett stöd i det omställningsarbete som företaget genomför. De regelverk som finns på området har påverkat företaget att bygga strukturer för arbetsmiljöarbetet för att uppnå målsättningarna i den reglering som finns på arbetsmiljöområdet. Den praktiska tillämpningen av stadganden utgör en del av det ordinarie arbetssättet i företaget och åsikter har framkommit "... att det skulle ha varit lättare att ta vissa genvägar om de rättsliga bestämmelserna inte hade funnits." Det är framför allt reglerna om samverkan arbetsgivar- och arbetstagarparter samt behovet av att göra risk- och konsekvensanalyser som har påverkat genomförandet av förändringsarbetet i företaget. Arbetsmiljöbestämmelserna uppfattas ha varit helt avgörande för att arbetstagarparten är delaktiga i arbetet med att åstadkomma en tillfredsställande arbetsmiljö. Reglerna om det systematiska arbetsmiljöarbetet upplevs vara särskilt värdefulla. Lagstiftning och forskrifter, direktiv med mera uppgavs inte i någon

del ha varit ett hinder i arbetet. Snarare är uppfattningen att den arbetsmiljörättsliga regleringen utgör ett av flera stöd som används för att dimensionera rätt och utforma utrustning samt arbetsplatser för att uppnå en god arbetsmiljö.

Vissa aktiviteter i arbetsmiljöarbetet upplevs av respondenterna vara lätta att förstå och följa. Möjligheten att till exempel påtala fysiska risker, hur vissa risker förebyggs och följs upp, skyldigheten att ha ett antal skyddsronder, att det ska finnas samverkansformer mellan arbetsgivar- och arbetstagarpart är enklare att begripa och kunna efterleva. Av en intervju framkommer att det anses

”... svårare att hantera frågor som hänförs till den psykosociala arbetsmiljön eftersom det kräver ett annat angreppssätt. Att gå en skydds rond på en anläggning och identifiera sociala och organisatoriska risker upplevs svårt, och det är därmed problematiskt att checka av vilka åtgärder som vidtagits för att eliminera olika risker. Möjligheten att säkerhetsställa att det på bred front genomförs ett sådant arbete i organisationen är mindre på detta område.”

Uppfattningar framförs om att reglering av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skulle ha en större plats, vara tydligare och att exempelvis representanter för företagshälsovård borde vara inblandade vid riskanalyser av dessa förhållanden.

En åsikt som framkommer i intervjuerna är att bestämmelserna om arbetsmiljön borde stärka den fackliga organisationens möjligheter att vara delaktiga och ha ett inflytande över vad som ska ligga till grund för rekrytering av chefer på olika nivåer. En chef påverkar i hög grad arbetsmiljön och personliga egenskaper samt synen på ledarskap borde framhållas och värderas vid rekrytering till sådana positioner. Även om de arbetsmiljörättsliga bestämmelserna i vissa delar framstår som krångliga och besvärliga att tillämpa är det en samstämmig uppfattning hos de som intervjuats att regleringen innebär att kvaliteten i arbetsmiljöarbetet säkras.

SAMVERKAN OCH FÖRDELNING AV ARBETSMILJÖANSVAR I OMSTÄLLNING SAR BETET

En ambition hos företagsledningen har varit att projektet med ny anläggning där den avancerade tekniken implementeras och befintlig fabrik inte ska utvecklas till två parallella organisationer och därmed bli svåra att integrera när projektet avslutas. Företagsledningen valde därför att bygga en struktur för samverkan mellan projekt- och fabriksorganisation genom att inrätta en tvärfunktionell ledningsgrupp där ledningen för projektet ingår i den ordinarie fabriksledningsgruppen. Den egna personalen skulle så långt som möjligt vara involverade i projektet och det möjliggjordes genom att nya medarbetare anställdes på viss tid. I ett tidigt skede av förändringsarbetet beslutades att det skulle vara en gemensam skyddskommitté och en gemensam samverkansgrupp för både nyanläggningspro-

jektet och fabriksorganisationen. Syftet var att öka möjligheten till inkludering i förändringen för all personal, minska risken för konflikter och skapa delaktighet i hela verksamheten. När det gäller informationsutbytet mellan projekt- och fabriksorganisation har det dock varit ganska tysta möten, vilket respondenterna menar beror på att det inte finns tillräckligt med kompetens i organisationen för att kunna ställa frågor om den nya anläggningen och vad den för med sig. Det anses dock vara en god struktur och genomarbetad information som kommer från projektorganisationen.

Mot bakgrund av det sätt på vilket företaget har organiserat och behandlar arbetsmiljöfrågor har utvecklingen, enligt uppfattningar i företagsledningen, inneburit att det är få frågor som aktualiseras i skyddskommittén och att värdet av detta mötes forum därför kan ifrågasättas. I projektorganisationen har skyddsombuden för arbetare varit med från början. Det har dock varit svårt för skyddsombuden att förstå sin skyddsombudsroll och veta vad de skulle göra samt vilket ansvar de har i projektet. För tjänstemän har inga skyddsombud tillsatts i projektet. Förväntningarna är att de tjänstemän som deltar i projektet också ska bevaka arbetsmiljöområdet. Tanken är att den personal som ingår i projektet också representerar sin yrkesroll i fabriksorganisationen och därför ska överföra information från projektet till kollegor i fabriksorganisationen samt vara ett språkrör för synpunkter som framkommer i fabriksorganisationen. Det upplevs dock vara ett problem från en del av de som intervjuats utan att ha en funktion som skyddsombud, att de som upprätthåller rollen som skyddsombud också ska företräda sin yrkesroll. Personerna anses inte vara inriktade på en sak utan har två uppgifter i projektet, vilket innebär att de sitter på två stolar. Uppfattningar framförs att skyddsombudet borde ha fokus på arbetsmiljö- och säkerhetsaspekterna och att de som företräder en yrkesroll har huvudfokus på maskinerna och tekniken. Det motiveras av att

”...de som väljer att delta i projektet är teknikintresserade och därför sannolikt har sitt fokus där, vilket innebär att de mänskliga frågorna som är kopplade till arbetsmiljön inte får samma uppmärksamhet. En konsekvens av det blir att arbetsmiljöfrågorna blir underordnade tekniken när detta i stället borde vara integrerade.”

I det förändringsarbete som genomförs har det funnits samverkan mellan företaget och de fackliga organisationerna samt medarbetarna, men det upplevs inte i alla delar vara helt tillfredsställande. Det har framkommit synpunkter att arbetstagarorganisationen har fått delta i samverkan, men upplevelsen är att man inte har fått gehör för sina synpunkter eller att hänsyn tagits till den information som lämnats från arbetstagsarsidan. Även arbetstagnas delaktighet i denna

förändringsprocess anses mindre än vad som tidigare varit brukligt vid företaget. Det menar flertalet respondenter medför att arbetstagares motivation för omställningen blir mindre. Uppfattningen är att medarbetarnas kunskap och erfarenhet borde tas tillvara på ett bättre sätt av företaget. Det finns en känsla av att kommunikationen mellan parterna "... mer handlar om att uppfylla formella krav som att underskrifter behövs på olika dokument och det bedöms inte klarlagt om detta beror på att företagsledningen inte vill eller inte kan..." ta hänsyn till arbetstagarorganisationens synpunkter. Från företaget sida är upplevelsen att det inte finns fullt förtroende mellan företaget och framför allt en av de fackliga organisationerna. Ledningen ser ett behov av att hitta former för ett samarbete där parterna respekterar varandras roller och har gemensamma utgångspunkter för vad som skapar en öppen och förtroendefull dialog mellan parterna. Det förmedlas en upplevelse i intervjuerna av att arbetsmiljöet mellan chefer och medarbetare har försämrats under de senaste åren. I den här förändringen anses det, jämfört med tidigare, varit mindre av dialog inför beslut och mer av att företaget "pekar med hela handen" och beslutar hur det ska vara utan hänsyn till avvikande åsikter. Det framförs även uppfattningar om att företags lojalitet i förhållande till de arbetstagar med lång anställningstid som inte längre klarar av sina arbetsuppgifter har försämrats. Företaget har tidigare tagit hand om dessa anställda och tillåtit dem att göra andra arbetsuppgifter bland annat på dagtid i slutet av sitt yrkesliv. Nu är kulturen en annan, där "... kommunikationen är inriktad på att inte ha övertalighet. Den omhändertagande organisationen finns inte längre."

IDENTIFIERADE RISKER OCH VIDTAGNA ÅTGÄRDER I OMSTÄLLNINGSSARBETET

Företagsledningen har försökt att integrera den arbetsmiljörättsliga regleringen i det omställningsarbete som genomförts i företaget. Inledningsvis gjordes en så kallad SWOT analys (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Avsikten med arbetet var att identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot som kan aktualiseras i det förändringsarbete som företaget skulle genomgå. SWOT analysen vidtogs på företagsledningsnivå och inom både produktion- och underhållsorganisationen. Chefer på olika nivåer, skyddsombud och arbetare deltog. Några av de hot som framkom var minskning av bemanningen, risk för hög arbetsbelastning främst för chefer på olika nivåer, att samarbetet mellan produktions- och underhållsavdelningen skulle bli sämre och att många medarbetare skulle få nya chefer. I SWOT analysen framkom en rädsla för att arbetsförhållandena skulle bli sämre jämfört med tidigare.

Företaget har gjort riskbedömningar mot bakgrund av vad en ny anläggning och teknik kan innebära ur arbetsmiljösynpunkt. Riskbedömningar har utförts tillsammans med fackliga representanter, där parterna har analyserat vad de tror

ska hända, hur det kan se ut i den nya anläggningen och för- samt nackdelar med de beslut som hitintills fattats. Generellt är analyserna av riskerna i arbetsmiljön mest inriktade på den fysiska arbetsmiljön. Uppfattningen framförs att företaget inte har gjort någon riskanalys av själva omställningsprocessen eller konsekvenser av ett nytt arbetssätt. Några inventeringar av psykosociala risker är inte vidtagna vad gäller till exempel medarbetarnas oro inför omställningen. Det finns uppfattningar bland respondenterna om att högre chefer inte tar dessa frågor på allvar, då sådana faktorer inte ses som något mätbart mål. För närvarande saknas en fullständig kunskap om hur den nya anläggningen praktiskt kommer att påverka bemanning, arbetssätt och därmed organisationens utformning. Den största kunskapen om den nya tekniken finns hos leverantören, men inte heller där bedöms det finnas kunskap om vilka konsekvenser en fullt utbyggd teknik innebär för bland annat yrkesroller, arbetsmetoder eller kompetenskrav. Det anses därför inte vara möjligt att göra mer ordentliga risk- och konsekvensanalyser av vad de nya maskinerna och den teknik som byggs in i maskinparken kommer att få för arbetstagarna. Det framkommer av intervjuerna att företagshälsovården inte har varit en part i det omställningsarbete som pågår. Synpunkter framförs i intervjuerna om att arbetstagare borde kunna få stöd av företagshälsovården mer anonymt än med nuvarande rutiner, som innebär att en kontakt med företagshälsovård ska förankras med chefen. En uppfattning som framförs är att det är värdefullt om företagshälsovården kan bidra med kunskap till alla anställda om bland annat hur människor generellt reagerar i förändringsprocesser.

Det är en uppfattning hos alla respondenter att pandemin har försvårat omställningsarbetet och möjligheten att fullt ut följa de arbetsmiljörättsliga bestämmelserna. Fysiska möten har inte kunnat arrangeras och ledningen har heller inte kunnat röra sig fritt i fabriken. Alla har suttit instängda på kontor eller i manöverrum och det har i olika grupperingar skapats egna sanningssatser om vad som händer i företaget. Ledningen tycker att det har varit svårt att fånga upp och bemöta påståenden som cirkulerar i organisationen. Samtalen med personalen har genomförts digitalt utan kameror, vilket enligt respondenterna, gjort det omöjligt att läsa av kroppsspråk hos företagets representanter och de anställda. Det finns en insikt om att en så omfattande förändring som nu genomförs, innebär att det uppstår väldigt många frågor i organisationen. Företagsledningen menar att omställningsprocessen tar lång tid och innehåller många förhandlingar. Innan dessa är slutförda kan någon information inte ges till medarbetare i organisationen. Det har upplevts påfrestande, eftersom osäkerheten om vad som ska hända påverkar människor. Det finns en självkritisk reflektion från företagsledningen att man borde ha gjort en bättre riskanalys av omställningsprocessen och behovet av att kommunicera olika steg i det arbetet. Uppfattningen är att "...

det finns en kommunikationsskuld i företaget som ledningen anser sig behöva göra något åt.”

Oro och stress

Respondenterna uppger att det är många medarbetare i fabriksorganisationen som inte riktigt vet vad man har framför sig eller hur den nya anläggningen kommer att se ut i praktiken. Stressen ökar när tiden för överlämning av anläggningen från projektorganisation till fabriksorganisation minskar. För dem som arbetat i projektet finns en oro för att man missat någonting i uppbyggnaden av den nya maskinparken som kan påverka produktivitet och arbetsmiljö. En stressfaktor för arbetstagarna i fabriksorganisationen är informationen om att de ska arbeta på nya sätt, men det saknas kunskap om hur deras arbetsuppgifter kommer att utformas. Det framkommer att ”... ingen har erfarenhet av de nya maskinerna och det är svårt att i projektet föreställa sig vilka problem som kan uppstå.” Arbetstagare kände även en otrygghet inför att det kan bli för få arbetstagare med samma kompetens och att systemet därmed blir sårbart. En lägre bemanning på vissa områden innebär att det kan ta längre tid att åtgärda problem. Arbetstagare upplever att det finns en press från arbetsgivaren att snabbt åtgärda önskade händelser så att det inte blir produktionsstopp. Det medför en stress för arbetstagarna om de inte kan åtgärda problemen under den tid som förväntas. Synpunkter har framförts att ”... det hade varit möjligt att på ett mer systematiskt sätt ta vara på den erfarenhet som finns i andra verksamheter gällande vilka problem som har uppstått med den nya tekniken och hur man valt att lösa dem.” Några konkreta förebyggande åtgärder för att motverka nämnda stressfaktorer anses inte vara vidtagna i företaget. Företagsledningen uppger att

”... den nya tekniken innebär nya roller och nya problem som ska lösas. Företaget ligger i den absoluta framkanten med den nya tekniken och därför har inget annat företag heller svar på vilka utmaningar som kan finnas och hur de ska mötas.”

Företagsledningen har dock uppfattningen att avtalet med teknikleverantören, att deras personal ska finnas kvar i företaget och bistå organisationen en tid efter att den nya anläggningen tagits drift, bör minska stressen hos arbetstagarna.

När det gäller omorganisationen inom produktion har det, som framgått, genomförts riskanalyser där både representanter för yrkesgruppen och skyddsombud deltagit. Däremot finns det delade meningar bland respondenterna om det genomförts konsekvensanalyser och kritik framförs att det inte sker någon uppföljning/utvärdering av de beslut som fattats. Det har blivit tydligare hur det är tänkt efterhand, men hur ansvarsfördelningen ska se ut mellan olika avdel-

ningar i produktionen i den nya anläggningen är inte klarlagt ännu. Det finns en förståelse för att företaget vill göra effektivitetsvinster med en ny anläggning. Meningarna om när en sådan effektivisering ska träda ikraft råder det dock delade meningar om bland respondenterna. Från arbetstagsidan har synpunkter framförts att bemanning och ny organisation borde diskuterats sedan den nya anläggningen tagits i bruk, det är klarlagt att allting fungerar och arbetstagarna känner sig mer säkra i sin yrkesroll. Därefter hade organisationen kunnat analyserats i syfte att undersöka vad som kan göras annorlunda, om resurser kan flyttas om eller om det är någon funktion som inte behövs. Genom att organisationen förändrades parallellt med projektets fortskridande skapas en oro för att man bygger en organisation utan att veta hur det nya kommer att fungera i praktiken. När cheferna möter medarbetarna kommer frågor om bland annat vad det är som händer i den omställning som genomförs, hur ska organisationen se ut, kommer arbetet att förändras, hur kommer min roll att vara, hur ska vi klara av den nya stora maskinen, vad händer med saker som nu utförs och kommer mitt arbete värderas på ett annat sätt lönemässigt efter förändringen. En del frågor har kunnat besvaras konkret, i andra fall har svaret blivit att det är mycket vi inte vet idag. I samverkansmöten och förhandlingar har tidpunkten för organisationsförändring diskuterats, men någon enighet har inte uppnåtts mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter. En gemensam åsikt i företagsledningen är att det behövdes en förändring av chefernas ansvarsområden och en ny organisation för att bättre kunna ta emot den nya anläggningen. Ledningen företräder ett synsätt där

”... chefer ska ta ett helhetsansvar för människa, teknik och kostnad. För att kunna upprätthålla rollen som ansvarig för arbetsmiljön måste det finnas rätt förutsättningar, vilket bland annat innebär ansvar för en underhållsbudget. Chefer måste kunna underhålla den anläggning de är ansvariga för att hålla säker.”

Företagsledningen gjorde bedömningen att det ökar arbetstagarnas trygghet om de vet vilken befattning de får i en ny organisation innan den nya anläggningen tas i drift. Fördelen med att lägga fram en organisation med rutor, även om arbetsuppgifterna i varje ruta inte är helt färdigställda, är att arbetstagarna vet vilken ruta/befattning man ska upprätthålla. En annan arbetsmiljövinna med den nya organisationen är, enligt företagsledningen, att det tillsätts nya stödfunktioner för både chefer och medarbetare med högre tillgänglighet av tekniker under kvällar och nätter. Omorganisationen innebär omfattande förändringar på chefspositionerna. Kvalifikationskraven på chefsbefattningar höjdes och totalt är 30 procent av cheferna nya i sina roller. Andelen kvinnliga chefer har ökat från 12 procent till 24 procent på totalen. Synpunkter har framkommit att de som inte tillsattes

på de nya chefspositionerna fick erbjudande om *en* omplacering. Upplevelsen var att om man inte accepterade det erbjudandet fanns det ingen plats för den medarbetaren i organisationen och detta gjorde att främst tjänstemän och de som upprätthöll chefsbefattningar kände sig illa till mods. Ur företagsledningens perspektiv bedömdes det vara en viktig trygghetsfaktor för samtliga arbetstagare att klarlägga vilka som skulle vara chefer i den nya organisationen och nödvändigt för att cheferna skulle kunna driva omställningsprocessen framåt utan oro för sin egen situation. Däremot finns en uppfattning i ledningen

” ... att man skulle ha kunnat arbetet mer strukturerat med förändringen. Medarbetare har inte varit lika mogna för hur förändringen skulle ta sig uttryck som företagsledningen. Det hade behövts en större uthållighet från ledningen i att kommunicera och förvissa sig om att alla var lika redo att ta nästa steg i förändringsprocessen.”

Medvetenheten hos arbetstagarna om att de får nya arbetsuppgifter som de idag inte behärskar, att bemanningen kan blir mindre på den egna avdelningen och att det finns en osäkerhet i organisationen om hur allt ska fungera upplevs av arbetstagarna skapa en påfrestande situation. Den osäkerheten omfattar, enligt respondenterna, alla i organisationen även företagsledningen. Det finns därför i ledningen en förståelse för sådana känslor, och att det är en utmaning att efterleva den arbetsmiljörättsliga regleringen i ett omställningsarbete som innehåller en ny anläggning med oprövad teknik. Den nya maskinparken har ännu inte tagits i bruk, hela förändringen är inte klar. Det kan komma nya lösningar och det anses därför inte vara möjligt att upprätta handlingsplaner i alla avseenden för åtgärder som kan behöva vidtas. Det kommer, enligt ledningen, att vara en pågående process att utvärdera det som händer i den nya anläggningen och om det som teknikleverantören har lovat är uppfyllt. Det innebär att handlingsplanerna och aktiviteterna för att åtgärda risker i arbetsmiljön blir en ständigt pågående process en tid framöver.

Respondenterna upplever att det är svårt att ta ett arbetsmiljöansvar i projektet där det byggs en ny anläggning som ingen faktiskt kan se framför sig. Fokus för projektets arbete har varit att bygga en ny anläggning med en god fysisk arbetsmiljö för att säkerhetsställa att inga olycksfall, skador eller allvarliga händelser inträffar. I det ingår att både göra processriskbedömningar och försöka identifiera arbetsmiljörisker som kan finnas i olika arbetsmoment. Förutom intern personal har ett antal konsulter och säkerhetsfirmor tagits in i projektorganisationen för att kontrollera att alla specifika bestämmelser för branschen vad gäller den fysiska arbetsmiljön efterlevs. En svårighet i projektet och för fabriksorganisationen har varit att få rätt kompetens i delprojekten och samtidigt ha kvar kompetens i fa-

briksorganisationen. Det har inburit ett pusslande och delande av resurser mellan projekt- och fabriksorganisation. Operatörerna som har varit med i projektet har haft kvar sin chef i linjeorganisationen och en del av dem har också arbetat i fabriksorganisationen parallellt med arbetet i projektet. Dessa arbetstagare upplevs ha blivit slitna mellan att arbeta i projektet och stötta upp den pågående verksamheten i fabriken. Det finns en risk, enligt flera respondenter, att deras arbetssituation inte tillräckligt har uppmärksammats vare sig i linje- eller projektorganisationen. Det stora antalet tidsbegränsat anställda anses ha inneburit en underliggande stress för den ordinarie personalen. De känner ett extra ansvar för de nyanställda och produktionen. Det finns en förståelse för att mindre erfarna arbetstagare behöver längre tid att utföra arbetsuppgifterna, att det sker fler misstag och att kunskapen totalt sett är mindre i arbetet. Detta blir dock en påfrestning för de tillsvidareanställda arbetstagarna som har upplevt sig otillräckliga.

Under hela projekttiden har det varit en press att hålla deadlines som är väldigt absoluta, där olika händelser är beroende av varandra och det har kontinuerligt varit ont om tid/hektiskt att genomföra saker. Förseningar innebär kostnadsökningar och målsättningen är att medarbetarna i projektet inte ska orsaka någon försening. Den psykosociala arbetsmiljön har inte i alla delar uppmärksammats i projektet. Upplevelsen är dock att ett större fokus på de psykosociala faktorerna hade kunnat skapat en större gemenskap, undanröjt konfliktytor och varit motivationshöjande för alla inblandade i projektet. Inget arbete att identifiera sociala och organisatoriska risker har genomförts i projektet förutom det som är att hänföra till arbetsbelastning. Företaget har en strävan att inte utsätta arbetstagare för stress som riskerar ohälsa och sjukskrivningar på grund av för hög arbetsbelastning i projektet. För att motverka detta har medarbetare fortlöpande under projekttiden fått ange hur de upplever sin arbetssituation bland annat genom att visa upp tre olika färgkort. Om ett grönt kort visas

”... är arbetssituationen under kontroll, gult kort innebär att arbetstagaren börjar känna att arbetsuppgifterna inte hinns med utan att det är alarmerande. Om gult kort förekommer under tre veckor i rad genomförs ett individuellt samtal i syfte att hitta åtgärder för att lätta arbetsbördan för arbetstagaren. Rött kort innebär att arbetstagaren upplever problem med till exempel sömnen på grund av för hög arbetsbelastning och då ska åtgärder vidtas direkt.”

Det finns en oro hos arbetstagare som idag inte arbetar tre skift att behöva övergå till den arbetstidsformen. En del av dessa arbetstagare uppgavs ha valt sin befattning för att slippa arbeta på nätterna på grund av till exempel hälsoskäl. Företagsledningen uppger sig ha försökt möta oron genom att inte ändra arbetstiden fullt

ut till tre skift och minimera antalet nattskift på berörd avdelning. Ett förhållande som påverkade arbetstagarnas arbetsmiljö var att den nya anläggningen hade en uppstart med utbildningar som var förlagd till semesterperioden. Det innebar att företagsledningen tvingades vidta förändringar i arbetstagarnas semesterschema och olika specialscheman förhandlades fram som normalt inte förekommer. Arbetstagare kunde inte få en sammanhängande semester utan den blev uppdelad på flera perioder. Detta upplevdes respondenterna skapa irritation hos medarbetarna eftersom det också fick konsekvenser för privatlivet. Arbetstagarna kände även en oro för att det avtal om sammanhängande semester som finns i företaget skulle sägas upp. Uppfattningar framförs också om att företag bör undvika att starta ett förändringsprojekt eller viktiga delar av en omställning på våren, eftersom det kommer en sommar emellan som gör att arbetet normalt stannar av. Det innebär att förändringen tar ännu längre tid. Många människor uppgavs fara illa av att inte veta vad som händer och hur det påverkar dem.

Oklara roller och befogenheter

Det framkommer i intervjuerna att ledningen har pratat om målsättningen att skapa "framtidens fabrik." Vad det begreppet innebär anses dock diffust i organisationen och " ... alla frågor med anknytning till begreppet har blivit hängande i luften." Ingen chef har kunnat svara på frågan vilka som sitter i arbetsgruppen för att konkretisera begreppet. Enligt företagsledningen handlar detta om en vision om hur verksamheten ska fungera i framtiden. Företaget har tagit fram ett ramverk som bland annat handlar om hur företaget ska arbeta med externa företag och intressenter för att kunna knyta till sig hög kompetens på olika områden, samarbetsformer med teknikleverantören, inventering om framtida kompensbehov och hur företaget vill uppfattas av kunder och närboende.

Den nya teknik som installeras i produktionen bygger på mjukvaruapplikationer. Tillverkningsprocessen kommer på sikt att i extremt hög grad skötas digitalt och delvis autonomt. Den största utmaningen i närtid är, enligt företagsledningen

"... att arbetstagare ska lära sig av med saker, att tänka att man som individ ska styra och kontrollera saker och i stället lita på tekniken/autopiloten. Den mänskliga hjärnan har inte förmåga att ta in och bearbeta all information som den nya tekniken genererar utan arbetstagare måste acceptera att det inte är möjligt att förstå algoritmerna."

Enligt företagsledningen är den förändrade rollen tänkt att bli mer analytisk och mindre praktisk. Arbetsuppgifterna har mer fokus på övervakning och att styra mot mål. En stor del av kunskapsutvecklingen kommer att baseras på "Learning by doing." På lite längre sikt är förhoppningen att arbetstagarna har lärt sig att

nyttja tekniken, men ledningen ser en risk för att kunskapen om de grundläggande förutsättningarna i produktionsprocessen inte längre finns. Den genuina kunskapen som bygger på erfarenhet om vad som har betydelse för tillverkning av företagets produkter. Det är, enligt företagsledningen, kombinationen av digital kunskap och kompetens rörande produktionsprocessen/hantverket som är viktigt för en effektiv produktion och en god arbetsmiljö.

För närvarande finns inte, som framgått, kunskapen om hur yrkesrollerna kommer att förändras när den nya maskinparken tas i drift och tekniken nyttjas optimalt. Det anses inte vara möjligt att konkret specificera arbetsuppgifterna på den nya maskinparken och förutsäga hur det blir i praktiken. Det finns bara en teoretisk bild av hur detta kommer att fungera och det blir därmed i hög grad en uppgift för arbetstagarna att hitta metoder när de utför sina åligganden. Enligt vissa av respondenterna ses detta som något positivt, då arbetstagare generellt uppskattar att få bestämma själva hur de vill lösa arbetsuppgiften. Det finns också en uppfattning att företaget vinner på att arbetstagare försöker hitta det mest effektiva sättet att lösa uppgifter. De olika arbetslagen i företaget har skilda arbets sätt, vilket gör arbetet friare samtidigt kan arbetstagare lära av varandra och på så sätt vidareutvecklas i sitt arbete. Idag finns tydliga befattningsbeskrivningar för olika funktioner med en tydlig ansvarsfördelning. Företagsledningen tänker sig att det inte ska utarbetas konkreta befattningsbeskrivningar utan varje befattning får en grundram, som anger begränsningar och ansvarsområden. De olika arbetsuppgifterna förväntas växa fram i mål- och utvecklingssamtal och i den operativa styrningen av produktion och underhåll. Det anses vara en balansgång om det ska läggas tid på att utforma arbetsbeskrivningar nu eller om det ska vara flytande från början för att sedan fastställas av berörda i ett senare skede. Flera av respondenterna har uttryckt att det finns ett behov av skriftliga instruktioner för vissa arbetsmoment där ansvar och befogenheter för olika befattningar klagörs. Instruktionerna förutsätts bli så bra utformade att de anställda kan läsa sig till vad som ska göras. Från ledningens sida utgår man från att det utbildningspaket som genomförs för att kunna starta upp och driva den nya anläggningen kommer att ge arbetstagarna tillräckligt grundläggande kunskap för att kunna börja arbeta med och i den nya anläggningen. Användningen av digitaliseringen ska dock optimeras och utvecklas över tid. Hur den utvecklingen kommer att se ut kan inte någon person ge svar på idag. Företagsledningen uppger att de inser att den kunskapsluckan ställer krav på arbetstagarna att de ska våga lita på tekniken, vara mentalt förberedda på en fortsatt teknikutveckling och ändrade arbetsförhållanden. För närvarande finns, enligt företagsledningen, inte någon konkret plan för hur teknikutvecklingens fortskridande ska ge trygghet och motivation för arbetstagarna. Hur användningen av tekniken ska optimeras får, enligt ledningen, komma i en senare fas.

Bemanning

Det är en gemensam uppfattning bland respondenterna att antalet anställda kommer att minska på sikt. I de riskanalyser som genomförts har uppfattningar framkommit att förändringen innebär att varje medarbetare kommer att få ett utökat arbetsområde och fler arbetsuppgifter som ska utföras på samma tid. Det finns åsikter om att den nya produktionsorganisationen har en minibemanning som inte har flexibilitet att täcka upp ett oplanerat bortfall av personal under en arbetsdag. Många områden i verksamheten kräver full bemanning hela tiden. Det innebär att

”... om ett sjukdomsfall inträffar kan inte arbetstagarnas säkerhet garanteras. Det är inte en tillförlitlig lösning att försöka omfördela arbetsuppgifterna på andra medarbetare. Det kan finnas en risk för att produktionen måste stoppas om extra personal inte snabbt finns tillgänglig för att täcka frånvaron.”

Företagsledningen anser sig dock beredd att ta den risken. De föredrar att ha en lägre bemanning initialt i förändringen och utöka antalet medarbetare om det behövs istället för att ha en viss övertalighet och tvingas säga upp arbetstagare i nästa steg. Majoriteten av respondenterna anser att pressen i arbetet har ökat genom att fler arbetsuppgifter ska utföras på samma tid. Det innebär svårigheter för medarbetare att engagera sig i till exempel fackliga uppgifter, eftersom all arbetstid behövs för att klara av det som förväntas av arbetstagaren i den befattning han/hon upprätthåller.

SLUTANALYS

Den arbetsmiljörättsliga regleringen upplevs inte i någon del utgöra ett hinder för det omställningsarbete företaget genomgår. De bestämmelser som finns inom arbetsmiljöområdet anses i stället ha underlättat arbetet och bidrar till att kvalitetssäkra insatserna för en god arbetsmiljö. De allra flesta stadganden i arbetsmiljörätten anses vara tydliga, förutsebara och begripliga förutom föreskriften om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Den allmänna uppfattningen är att den regleringen är oklar och svår att efterleva.

Det ligger i såväl samhällets, företagens och arbetstagarnas intressen att arbetsmiljön på arbetsplatser är hälsofrämjande, vilket handlar om att minska de fysiska och psykosociala riskerna i arbetsmiljön, skapa förutsättningar för arbetskraften att kunna arbeta hela yrkeslivet och bidra till både sin egen och företagets utveckling. För att uppnå en sådan målsättning är de rättsliga bestämmelserna om vad som kännetecknar en god arbetsmiljö och hur det kan uppnås viktiga styrmedel.

Föreskriften om den sociala och organisatoriska arbetsmiljön behöver förtydligas och skärpas

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) behöver, enligt min mening, konkretiseras och skärpas. Teknikutveckling som innebär bland annat förändrade arbetsuppgifter och arbetsmetoder påverkar arbetstagarnas arbetsmiljö. Även om det saknas en fullständig kunskap om vilka konsekvenser förändringen får ska det, enligt min mening, vara ett naturligt inslag i omställningsprocessen att göra risk- och konsekvensanalyser avseende den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Föreskriften bör därför kompletteras med en tydlig beskrivning om krav på dokumentation av risk- och konsekvensanalyser avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dokumentationskravet bör förenas med en sanktionsavgift för att öka genomdrivandet av ett sådant krav (SOU2022:45).

Av OSA framgår att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen. Ett förtydligande bör, enligt min mening, göras i föreskriften att sådana mål särskilt ska utarbetas vid förändringar i verksamheten som kräver en omställning hos arbetstagare. Lika självklart som det är att nyttja konsulter och entreprenörer för specialkunskaper inom teknik, ska det var att nyttja expertkunskap vad gäller den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Detta i syfte att kvalitetssäkra risk- och konsekvensanalyser på området. Det skapar förutsättningar att förbereda medarbetare på förändringsprocessens olika delar och ger ledningen stöd att hantera faktorer som har betydelse för en hälsofrämjande omställningsprocess.

Av intervjuerna framkommer att kommunikation och information är komponenter som har betydelse för en tillfredsställande organisatorisk och social arbetsmiljö. Covid 19 har försvårat omställningsarbetet i företaget bland annat på grund av att det inte varit möjligt att ha fysiska möten. För att medarbetare ska kunna vara lojala med en förändring och motiverade att förverkliga den behöver de förstå vad ledningen vill uppnå och varför man väljer att göra på ett visst sätt. Forskning visar att efterfrågan på kontakt med chefer "face to face" är tydlig i de anställdas bearbetning av en förändring, eftersom det också skapar möjligheter att lyfta fram känslomässiga aspekter som annars kan bli dolda. Det kan inte ersättas av digitala verktyg, även om dessa kan vara ett komplement. En öppen dörrpolicy har betydelse för att anställda har tillgång till en chef för att diskutera hur förändringen kommer att påverka hans/hennes arbetsuppgifter och arbetssituationen (Salsvik m.fl. 2007). Det är, som jag förstår det, svårt att genomföra en förändring med gott resultat utan att involvera och rådgöra med de som berörs.

Den viktigaste lärdomen för framtiden och för företag som ska genomföra större förändringar är, enligt det som framkommit av intervjuerna, vikten av att skapa delaktighet hos alla som berörs av förändringen, ge en ärlig förklaring till

ARTIKEL

varför förändringen sker, förklara vad som är tänkt att göras och hur det kommer att bli samt lyssna på synpunkter i organisationen. ”... Det hade gjort den här förändringsresan så mycket lättare.” En tydlighet från ledningen tar bort mycket oro och frustration från medarbetarna. Löpande kommunikation med fysiska möten mellan alla berörda, är sannolikt en av de viktigaste länkarna för en hållfast och hälsofrämjande omställningsprocess.

Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagarpart har betydelse för en god arbetsmiljö

I de kollektivavtal om samverkan som gäller mellan parterna i företaget framgår att samverkan ersätter förhandling enligt 11 § medbestämmandelagen (MBL). Det centrala och lokala kollektivavtalet innehåller inte några överenskommelser om en avvikande tillämpning av denna förhandlingsregel jämfört med vad som följer av gällande rätt. Av propositionen till MBL framgår att syftet med bestämmelsen är att förhandlingen ska inledas på ett så tidigt stadium att den blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Förhandlingen ska genomföras innan arbetsgivaren själv har tagit ställning till förhandlingsfrågan och arbetstagarpartens synpunkter ska ses som en del av arbetsgivarens beslutsunderlag (prop. 1975/76:105). Av rättspraxis kan utläsas att initiativ och genomförande av en förhandling ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarparten får möjlighet, utifrån den kännedom som de besitter om förhandlingsfrågan, bilda sig en ståndpunkt, framföra den och argumentera för sin uppfattning, innan ett beslut fattas. Det är inte avgörande för bedömningen om förhandlingen genomförts på ett korrekt sätt, vad som blir resultatet av förhandlingen. Arbetsgivaren kan dock inte på förhand bedöma om det från en eller annan synpunkt är meningsfullt att förhandla i en fråga som faller in under 11 § MBL. Även om arbetsgivaren är övertygad om att det bara finns en lösning finns skyldigheten att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet. I detta ligger att arbetsgivaren inte heller får vidta sådana åtgärder eller uppträda på sådant sätt att förhandlingen framstår som mindre meningsfull (AD 2008 nr 76; AD 1986 nr 53). Mot bakgrund av dels gällande rätt, dels det som framkommit om motpartens intresse av att vara mer delaktighet i förändringsprocessen i aktuellt företag är det, enligt min uppfattning, viktig att arbetsgivare förvissar sig om att samverkan med arbetstagarparten i omställningsprocessens olika faser inte kommer för sent i beslutsprocessen när avancerad teknik införs i verksamheter.

Det är, som framgått, väsentligt att arbetstagarparten är involverade och har ett inflytande på den teknikutveckling som sker i verksamheten om den ska bli hållfast och hälsofrämjande. Ett sådant arbetssätt i förändringsarbetet skapar förutsättningar för en förståelse för vad som händer, så att man kan ingripa om något går fel. Det ökar möjligheten att kvalitetssäkra arbetet och innebär en

bättre arbetsmiljö. Företaget bör efter en viss tid, enligt min mening, tillsammans med de fackliga organisationerna göra utvärderingar av de system som installerats. Kunskaper om vilka positiva eller negativa effekter teknikutvecklingen har fört med sig och om det har lett till den produktivitetsökning som företaget har förväntat sig är nödvändigt för att kunna vidta relevanta åtgärder för framtiden. Det är osäkert i vilken mån algoritmer och AI kan utveckla verksamheten på ett sätt som gynnar arbetstagares arbetsmiljö. En utmanande uppgift för framtiden blir att företag tillsammans med fackliga organisationer analyserar vad vi står inför som samhälle och hur man kan hitta former för att göra avancerade teknikomställningar så bra som möjligt ut både företags och anställdas perspektiv.

Arbetsmiljörättslig reglering följer inte med det moderna arbetslivets utmaningar

Viktiga komponenter i en god organisatorisk och social arbetsmiljö är att arbetstagare känner trygghet och trivs med sitt arbete. Arbetsgivaren har, som en del i sitt arbetsmiljöansvar, en skyldighet att tydliggöra arbetsuppgifter och arbetsmetoder i arbetet. I ett arbetsliv som är förutsägbart, där arbetsgivaren har full kontroll över vilka arbetsuppgifter som ska utföras, hur arbetstagare ska arbeta för att genomföra dem och vilken kompetens som behövs för att uppnå bästa resultat framstår arbetsgivarens ansvar som självklart. Vid en avancerad teknikomvandling där innovationstakten är så hög att varken teknikleverantör eller arbetsgivarföreträdare har fullständig kunskap om hur en optimalt nyttjad teknik påverkar medarbetarnas arbetsförhållanden blir det ansvaret mer problematiskt. Detta kan tydligt belysas av en dialog med anledning av att en ansvarig för nyanläggningsprojektet frågade en arbetstagare som arbetar på en avdelning som sannolikt genomgått den största förändringen avseende både teknik och arbetssätt om ”... han hade koll på läget”? Arbetstagaren svarade: ”nej, men det har applikationen som styr maskinen. Jag håller bara koll på skärmen och funderar på vad jag ska göra istället för det jag gjorde tidigare.”

Forskning visar att arbetstagare som är föremål för en förändring bestående av implementering av robotar, AI eller automation saknar kunskap om hur dessa digitala verktyg fungerar, hur besluten fattas och vad som händer när de använder tekniken (a black box) (Bhargava & Bester 2021). Nya verktyg i arbetsprocesser kräver andra arbetssätt. Den företagna undersökningen visar att arbetsgivare kan behöva stöd i hur de ska fullgöra sitt arbetsmiljöansvar i förändringsprocesser som innebär svårigheter att genomföra risk- och konsekvensanalyser på grund av avsaknad av kunskap om teknikutvecklingens effekter. Arbetsmiljöverket bör verka för forskning på områden som konkretiserar arbetet med att tillgodose mänskliga behov vid implementering av avancerad teknik på arbetsplatser. Det handlar inte bara om vilka tekniska problem som den avancerade tekniken ska

lösa och undanröja risker i den fysiska arbetsmiljön utan också hur kommunikationen mellan medarbetare och teknik ska gå till. Målet måste vara att verka för en utveckling där den sociala interaktionen mellan teknik och medarbetare blir optimal. Vilken grundläggande förståelse av applikationer behöver medarbetarna? Vilket utrymme finns i samspelet mellan medarbetare och teknik att ta tillvara den erfarenhet och intuition som arbetstagare med lång erfarenhet har av arbetet? Kan en medarbetare kommunicera med tekniken och delge sina funderingar och farhågor? En viktig fråga som måste besvaras är vem som är juridiskt ansvarig om den avancerade tekniken ger ett avgörande underlag som leder till ett felaktigt beslut. Kanske så fel att människor skadas eller att det uppstår allvarlig skada på produktionsanläggningen. Det behövs en bro/kompetens som kan utveckla samspelet mellan avancerad teknik och användare och fylla igen den kunskapslucka som finns idag, för att både arbetsmiljöansvariga och arbetstagare ska känna förtroende och trygghet med teknikutvecklingen. Tilliten till avancerad teknologi är mycket viktig för att tillämpningen av tekniken ska vara långsiktigt hållbar. Utmaningen är att hitta system där människa och maskin arbetar tillsammans och kompletterar varandras färdigheter. Lyckas den utvecklingen är det möjligt att vinna medarbetarnas förtroende och motivation för teknikutveckling samtidigt som vi får mänskligare arbetsplatser.

REFERENSER

- AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*.
- AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.
- Andersson, J. (2014) *Tidiga insatser till varslade arbetare – effekter av omställningsavtal*, IFAU 2014:48.
- Andersson, P. (2013) *Vidta alla åtgärder som behövs. En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*, Jure Förlag, Stockholm.
- Andersson, P. (2021) Krav och resurser i balans: Analys av arbetsrättens nya regler mot stress, *Förvaltningsrättslig tidskrift* s. 831–854.
- Arbetsdomstolen, AD 1986 nr 53.
- Arbetsdomstolen, AD 2008 nr 76.
- Arbetsmiljöverket (2016), *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4.
- Arbetsmiljöverket (2018) *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*, AFS 2001 nr 1.
- Bhargava, A., Bester, M., Bolton, L. (2021) Employees' Perceptions of the Implementation of Robotics, Artificial Intelligence, and Automation (RAIA) on Job Satisfaction, Job Security, and Employability, *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6:106–113. <https://doi.org/10.1007/s41347-020-00153-8>
- Cefaliello, A., Kullman, M. (2022) Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights, *European Labour Law*, Vol 13 (4) 542-562. <https://doi.org/10.1177/20319525221114474>
- de Jong, T., Wiezer, N., de Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P., & Mockaffo, Z. (2016) The impact of restructuring on employee well-being: A systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 30 (1), 91-114, 2016. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1136710>

- Goos, M., Manning, A., Salomons, A. (2014) Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring, *American Economic Review* 104(8): 2509–2526. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- Graneheim, U.H. and Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24:105–112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Holm, J. (2021) *Ett hållbart arbetsliv, arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*, Doktorsavhandling, Juridiska institutionen, Umeå universitet.
- Nielsen, K. (2018) How workers' appraisals of change influence employee outcomes. In: *Organizational Change: Psychological effects and strategies for coping*. Vakola, M. Petrou, P. (pp. 78-89), New York: Routledge.
- Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m. Bilaga 1.Prop. 1993/94:186 *Ändringar i arbetsmiljölagen*.
- Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölagen m.m.
- Prop. 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*.
- SOU 2017 nr 24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas arbetsmiljön*.
- SOU 2022:45 *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*.
- Saksvik, PØ., Danielsen Tvedt S., Nytrø, K., Robstad Andersen, G., Kvernberg Andersen, T., Pettersen Buvik, M., Torvatn, H. (2007) Developing criteria for healthy organizational change, *Work & Stress*, 21:3, 243–263. <https://doi.org/10.1080/02678370701685707>
- Vandeplas, A., Thum-Thysen, A. (2019) *Skills mismatch and productivity in the EU*, European Commission.
- Walter, L., Bergström O., Diedrich, A., Mauléon, C. (2015) *Mellan jobb – omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige, 2015*.
- Åberg, R. (2015) Svensk Arbetsmarknad mot polarisering efter millenniumskiftet, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol 21 nr 4.

ABSTRACT

Implementation of advanced technology in companies places demands on employees' adaptability. Legal regulation should support transition processes so that a good working environment is achieved. The work environment is of significant importance for how long people can or are willing to work. The article contains the results of an empirical study on how the legal regulations related to work environment function in practice when a company implements advanced technology which gets consequences for the employees' work environment. The study reports legal regulations related to work environment that was brought up in the interviews. The legal regulation was evaluated from the perspective of legal certainty, if it hamper or support transition processes and follows the change advanced technological development entails.

Key words: advanced technology, transition processes, working environment law