

Inledning till temanummer om Covid-19s effekter på arbetslivet

Calle Rosengren och Kristina Palm
(Gästredaktörer: Calle Rosengren och Gisela Bäcklander)

Coronapandemin har inneburit en stor belastning för hela samhället och ett enormt lidande för de som insjuknat allvarligt och för deras närmast anhöriga. Smittan kom även att påverka många arbetstagare på olika sätt. Ett ökat tryck på sjukvården innebar följaktligen en större arbetsbelastning på denna yrkesgrupp. Det förkom även en stor oro för och reell risk för exponering av viruset inom många kontakt-, vård- och serviceyrken som till exempel bland bussförare, städare, sjuksköterskor, restaurangpersonal och butiksbiträden. I början av pandemin ökade varsel och uppsägningar kraftigt vilket ledde till arbetslöshet och en utbredd oro för att bli av med jobbet. För ett stort antal tjänstemän innebar det ett ökat distansarbete från det egna hemmet för att anamma Folkhälsomyndighetens riktlinjer om social distansering. Vi ansåg att det var viktigt att dra lärdomar av dessa olika erfarenheter för att kunna anpassa och utveckla arbetslivet utifrån nya förutsättningar och kunskaper. Till detta temanummer bjöd vi därför in arbetslivsforskare för att empiriskt och teoretiskt belysa hur pandemin påverkade olika arbetsgrupper.

Som bekant förhöll sig olika länder inte på samma sätt till hur risker för medborgarnas liv och hälsa relaterat till pandemin skulle bedömas och förebyggas. När många länder intog en väldigt strikt hållning och total lockdown under längre perioder stack Sverige ut med en tämligen mild hållning, där stor tilltro sattes till frivillig efterlevnad av Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Men hur såg det ut specifikt avseende hur arbetsmiljörättslig lagstiftning tillämpades inom arbetslivsområdet för att bedöma och förebygga risker för ohälsa mellan

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25107>

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

olika länder? I artikeln *Riskbedömning i engelsk och svensk arbetsmiljörätt: vad kan covid-19 lära oss?* komparerar Peter Andersson och Tonia Novitz hur England och Sverige hanterat de arbetsrelaterade riskerna i samband med pandemin. Genom att analysera relevanta rättskällor och kompletterande material diskuterar de hur de respektive ländernas arbetsmiljörätt förmått att hantera situationen som pandemin gett upphov till. Det konkluderas att pandemin synliggjort att allvarliga hälso- och säkerhetsrisker tolereras i större utsträckning i England än i Sverige. Vidare konstateras att den engelska motsvarigheten till Arbetsmiljöverket, *Health and Safety Executive*, varit mer passivt än sin svenska motpart i att kontrollera att arbetsgivare genomförde riskbedömningar avseende viruset. Av särskild betydelse för hur risker i arbetsmiljön hanterades lyfts också fram fackets roll och skyddsombudens ställning i de olika länderna. Av komparationen framgår det att de svenska skyddsombuden haft större möjligheter att begära att riskbedömningar genomförts samt att relevanta åtgärder vidtagits. Vidare argumenterar Anderson och Novitz att engelska arbetsgivare, i relation till svenska, försummat fackföreningarnas stöd avseende att ta fram checklistor, skyddsutrustningsriktlinjer etcetera.

Under coronapandemin arbetade Folkhälsomyndigheten systematiskt med att förebygga smittspridning i samhället och minska de negativa konsekvenserna av pandemin för individer och samhälle. En sektor i pandemin som var särskilt utsatt var sjukvården, dels för oron och risken att bli smittad och dels för den ökade belastningen på intensivvården som också fick konsekvenser för övrig vård. På presskonferenserna som hölls dagligen den första perioden av pandemin talades det ofta om vikten av att medborgarna skulle följa Folkhälsomyndighetens restriktioner för att minska smittspridningen och därigenom minska trycket på vården. I artikeln *I smittspridningens spår. Arbetsintensifiering inom vården* undersöker Erika Wall och Jennifer Hobbins arbetsituationen för vård- och omsorgspersonal under de första veckorna av coronapandemin. De tar utgångspunkt i två organisationsteoretiska perspektiv om förändrade villkor i arbetet: *arbetsintensifiering* och *flexibilitet*. Genom djupintervjuer, genomförda under pandemins första tre månader, med 13 undersköterskor, 13 sjuksköterskor och 7 läkare i olika verksamheter med olika huvudmän kunde de se att arbetssituationen både förändrades i grunden och att en del av arbetet upplevdes fortgå som vanligt. De delar som förändrades i grunden handlade om relationer till patienter (hygien, vårdplanering), anhöriga (kontakt) och kollegor emellan (personalplanering, kommunikation). Arbetstvillkoren som upplevdes fortgå som vanligt var i relation till patienter (hygien, nära vård, medicinerings). Den förändrade arbetsituationen kännetecknades av ökad arbetsintensifiering genom extrem belastning. Genom diskussionen kring betydelsen av organisatorisk kontext samt arbetsintensifiering och flexibilitet bidrar artikeln med en förståelse för dynamiken mellan kontinuitet och

förändring på mikronivå, i det vardagliga, praktiska arbetet för tre yrkesgrupper inom olika delar av vård- och omsorgssektorn i Sverige.

Ett fenomen som fick stort genomslag under pandemin var distansarbete. Uppemot 40 procent av alla personer i arbete i åldrarna 15–74 år arbetade på distans i hemmet under denna period. Många arbetstagare kom att uppskatta detta sätt att arbeta, men frågan är vad som händer med arbetsmiljöansvaret vid arbete i hemmet. En sfär där arbetsgivaren de facto har begränsad insyn i eller råder över förhållandena, vilket följaktligen innebär att det kan vara svårt att säkerställa att arbetsmiljön är godtagbar ur ett arbetstagarperspektiv. I artikeln *Arbetsgivarens och arbetstagarens arbetsmiljöansvar vid hem- och distansarbete* adresserar Johan Holm frågan om hur detta sätt att arbeta påverkar ansvaret för arbetsmiljön. Artikeln baseras på rättsvetenskaplig metod där olika rättskällor analyserats. En utmaning som Holm lyfter fram är att det juridiska regelverk som styr över hur arbetsmiljöansvaret är fördelat har utformats i en kontext där arbete utfördes under arbetsgivarens direkta överseende och i dennes lokaler. Trots detta finner han ett flertal arbetsmiljöregler som kan aktualiseras vid distansarbete såsom: regler om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1), bestämmelser rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4), belastningsergonomi (AFS 2012:2), arbete vid bildskärm (AFS 1998:5), ensamarbete (AFS 1982:3) samt bestämmelser om var och ens rätt till sitt privat- och familjeliv i Europakonventionen (artikel 8). Enligt Holm handlar arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön vid arbete hemifrån många gånger om svåra avvägningar när kontroll av arbetsförhållanden i arbetstagarens hem måste vägas mot dennes rätt till integritet och viljan att utforma sitt hem på det sätt en önskar. Vad gäller arbetstagarens arbetsmiljöansvar vid distansarbete konkluderas att denne, precis som vid arbete i arbetsgivarens lokaler, är skyldig att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet, följa givna föreskrifter samt påtala brister i arbetsmiljön till arbetsgivaren. Då arbetstagaren, av rädsla att förlora rätten till distansarbete, kanske inte alltid meddelar arbetsgivaren om en bristande arbetsmiljö i deras hem behöver arbetsmiljön i hemmet även följas upp på andra sätt. Som exempel på hur detta kan gå till nämner Holm att arbetsgivare i samarbete med skyddsombud kan ställa detaljerade frågor om förhållanden i hemmet till varje arbetstagar. Då dagens arbetsmiljöreglering inte är anpassad för arbete som sker utanför arbetsgivarens lokaler flaggar Holm avslutningsvis för att det kan behöva utredas om en tydligare reglering arbetsmiljöansvaret vid distansarbete, till exempel genom nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket.

Tidigare forskning visar att relationer på en arbetsplats är avgörande för förmågan att skapa välbefinnande och arbetstillfredsställelse och de påverkar också möjligheten till professionellt lärande och förstärkning av den professionella identiteten. Tidigare forskning har också visat att digitala sociala relationer

tenderar att bli av högre kvalitet om man har en god relation sedan tidigare. En fråga som många har reflekterat över under pandemin är just hur relationer kollegor emellan har påverkats. I artikeln *Urholkade sociala relationer i distansarbete under coronapandemin* studerar Malin Espersson, Alina Lidén och Ulrika Westrup hur anställda upplevde att relationerna till kollegorna förändrades när de blev förhindrade att mötas fysiskt i det påtvingade distansarbetet. Mellan mars 2021 och augusti 2021 genomförde författarna intervjuer med nitton personer, fjorton kvinnor och fem män, utan tidigare erfarenhet av distansarbete. Personerna arbetade inom kunskapsintensiva yrken som redan före pandemin karakteriserades av en hög grad av autonomi och självständighet. Intervjuerna analyserades utifrån teorier som tar avstamp i en individualisering av arbetet. Resultaten visar att de sociala kontakterna med kollegorna blev färre, tillgängligheten till kollegorna minskade och dynamiken kollegor emellan försvagades under pandemin. Författarna drar slutsatsen att detta är en följd av att de anställda själva inte prioriterade att upprätthålla sociala relationer kollegor emellan, att de anställda helt enkelt inte såg det som en del av sitt arbete. Författarna menar att arbetsgivare behöver, vid fortsatt distansarbete, vara uppmärksamma på att relationer kollegor emellan tenderar att urholkas och finna strategier för hur goda och utvecklande sociala relationer kan skapas och upprätthållas när arbete sker på distans.

Sammantagningsvis tar det här temanumret upp viktiga aspekter rörande coronapandemins effekter på arbetslivet. Utifrån artiklarna vill vi särskilt lyfta följande fyra punkter som angelägna för framtiden:

- facket och skyddsombuden i Sverige spelar viktiga roller för bedömning av arbetsmiljörisker vid kriser, såsom coronapandemin.
- goda arbetsvillkor i vardagen är avgörande för vård- och omsorgssektorns förmåga att möta kommande kriser.
- arbetsmiljöansvaret vid distansarbete behöver utredas och möjligen kompletteras med nya föreskrifter från arbetsmiljöverket.
- vid fortsatt distansarbete behöver arbetsgivare finna strategier för hur goda och utvecklande sociala relationer kan skapas och upprätthållas när arbete sker på distans.