

Distansarbete i ett förändrat arbetsliv

Unionens politik om distansarbete i tiden efter covid-19

UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet
välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer
och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa framgång,
trygghet och glädje i arbetslivet.

Innehåll

Inledning.....	2
Centrala ingångsvärden.....	3
Positiv grundsyn	3
Ett komplement till det gemensamma kontoret	4
Frivillighet är avgörande	5
Villkor som håller i längden	8
Skyddsnivån måste upprätthållas	8
Kunskap för ett systematiskt arbetsmiljöarbete på distans ..	9
Individ och grupp i det systematiska arbetsmiljöarbetet....	10
Rätt till återhämtning och ostörd fritid	10
Arbetsanpassning och rehabilitering.....	11
Tillit och integritet.....	12
Saklighet och likabehandling	14
Jämställdhetsperspektiv vid distansarbete	14
Kostnader vid distansarbete	16
Kostnader för åtgärder i arbetsmiljön	16
Risk för övervältring av kostnader	17
Kort om kontorsstängning	18
Parterna hanterar frågan bäst	19
Parternas förebyggande arbete.....	19
Partnerna ska bära huvudansvaret	19
Unionen tolkar arbetsmiljöregelverket.....	20
Riskerna bestämmer åtgärderna	20
Arbetsmiljölagen går (fortfarande) inte att avtala bort	20
Risker kan undersökas utan arbetsplatsbesök	20
Omfattande påtvingat distansarbete är svårt att förena med en tillfredställande arbetsmiljö	21
Källor	22

Inledning

När covid-19-pandemin kom till Sverige i mars 2020 utfärdade Folkhälsomyndigheten tidigt rekommendationer om att alla som kunde arbeta hemifrån skulle göra det. Över en natt manades stora delar av arbetsmarknaden in i nya arbetssätt och arbetssituationer. Och pandemin blev inte det korta undantag i tillvaron som de allra flesta spådde; när den här texten skrivs kan vi snart bocka av den femtonde månaden med myndighetsanvisat hemarbete. Den riktigt brännande frågan just nu är på vilket sätt denna erfarenhet av omfattande hemarbete kan komma att påverka arbetslivet efter pandemin. Och inte minst; hur ett fackligt förhållningssätt kan se ut i relation till distansarbetets många möjligheter och utmaningar. Det handlar den här rapporten om.

Under pandemin har det gjorts ett flertal undersökningar kring tjänstemäns syn på distansarbete och vilja att arbeta på distans efter pandemin. Undersökningar har både gjorts nationellt och hos enskilda företag. Bilden som utkristalliserar sig, när en undersökning läggs till en annan, är att en betydande majoritet av de tjänstemän som har arbetat hemifrån under pandemin vill kunna fortsätta göra det i någon utsträckning även efter pandemin. Nog så viktigt är dock att poängtera att de allra flesta verkar vilja utföra minst halva arbetsveckan i arbetsgivarens lokaler.

En utmaning i arbetet med den här rapporten är att vi just nu befinner oss i den förändring som rapporten har för avsikt att adressera. Vi vet inte hur väl de ovan refererade undersökningsresultaten kommer att stå sig när pandemin klingar av, och de som har suttit hemma börjar återvända till kontoren. Här finns en osäkerhet. Men utifrån det vi kan veta nu, och det vi kan ana om framtiden, vill Unionen arbeta för ett arbetsliv som förändras till det bättre.

Den här rapporten handlar om distansarbete. Egentligen skulle ordet "hemarbete" nog så gärna ha kunnat användas eftersom större delen av distansarbetet utförs i människors hem. Men det finns skäl att använda det något bredare – men också mer etablerade – ordet distansarbete. Med distansarbete menas arbete som sker mer eller mindre regelbundet utanför arbetsgivarens lokaler, och som annars skulle ha utförts i arbetsgivarens lokaler. Arbete som tillfälligt utförs på exempelvis ett café, hotell eller ett tåg är inte det som här avses. Arbete som på grund av kontorsstängning permanent (hela tiden) utförs i arbetstagarens bostad eller liknande berörs separat i ett av rapportens avsnitt.

Centrala ingångsvärden

Positiv grundsyn

I inledningen av denna rapport är det angeläget att sätta tonen för den övriga läsningen. En utveckling mot ett ökat distansarbete för onekligen med sig många utmaningar, vilket kommer att beskrivas utförligare nedan. Men i grund och botten har Unionen en positiv syn på frivilligt distansarbete som ett komplement till arbete i arbetsgivarens lokaler. Denna syn har sin klangbotten hos Unionens medlemmar som efterfrågar och uppskattar möjligheten att få arbeta på distans. Vi är övertygade om att ökade möjligheter att arbeta på distans kan leda till ett bättre arbetsliv. Om det genomförs klokt, omsorgsfullt och med goda avsikter.

Forskningen som gjorts över distansarbetets effekter hjälper oss att få syn på både distansarbetets potentiella fördelar och nackdelar. Unionens synsätt har tagits fram med denna kunskap i beaktande.

Det finns flera viktiga vinster med större möjligheter till distansarbete. Distansarbete kan leda till ökad autonomi och självbestämmande i arbetet, till ökad arbetstillfredsställelse och bättre balans mellan arbete och fritid. Distansarbete kan öppna upp både bostadsmarknad och arbetsmarknad för arbetstagarna,¹ och underlätta för arbetsgivare att hitta och rekrytera rätt kompetens. Flera studier har också visat att distansarbete kan ha positiva effekter på produktivitet och minska arbetstagares benägenhet att söka sig till en annan arbetsgivare.²

Distansarbete följer också med ett flertal risker. Här kan nämnas sådant som risk för ökad arbetsmängd, längre arbetsdagar och utsudade gränser mellan arbete och privatliv (vilket i sin tur har negativa effekter på återhämtningen). Distansarbete kan också leda till social och professionell isolering, sämre karriärutveckling, minskad tillit, kunskapsöverföring och innovation. Unionen menar dock att förekomsten av risker i sig inte är skäl nog för att helt motsätta sig distansarbete som arbetsform. Men förekomsten av risker gör det än mer angeläget att reflektera över på vilket sätt, i vilken omfattning och under vilka omständigheter distansarbete ska utföras.

¹ Se bl.a. Boell et al., "Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature", s 4

² Boell et al., s 4 och Allen et al., "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", s 45

Ett komplement till det gemensamma kontoret

Unionen tror på distansarbetsplatsen som ett komplement till det gemensamma kontoret och inte som en ersättare av det. Det finns två huvudsakliga skäl för att Unionen har denna hållning.

Det första skälet är att det finns flera negativa effekter av distansarbete på heltid. Många av riskerna med distansarbete ökar med omfattningen³ samtidigt som flera av distansarbetets positiva effekter avtar med omfattningen.⁴ På individnivå verkar det finnas ett begränsat antal timmar en arbetstagare kan arbeta på distans varefter marginalnyttan avtar⁵. Även på organisationsnivå förefaller det vara bäst om distansarbete utförs i måttlig omfattning.⁶ Det finns alltså goda skäl att behålla gemensamma kontor och att arbetstagarna utför arbete på distans ett begränsat antal dagar i veckan. Därutöver finns också viktiga samhällsaspekter; ett omfattande heltidsdistansarbete riskerar att skapa utestängningseffekter på arbetsmarknaden och ökad social isolering.

Det andra skälet för Unionens hållning är att det finns väldigt mycket som är positivt med de gemensamma kontoren. Både för den enskilda arbetstagaren, för företag eller organisation och för samhället. Gemensamma kontor [riktiga möten mellan människor] främjar trivsel, arbetsglädje, tillit, tillhörighet, innovation, kreativitet och kunskapsöverföring⁷. Samtidigt dämpas effekter av social isolering så som oro, ensamhet och nedstämdhet⁸. Gemensamma kontor underlättar för nyanställda att lära sig arbetet och komma in i arbetsgemenskapen, de främjar möten mellan människor som inte valt varandra, underlättar bygget av en arbetsplatskultur och de gör att vi lättare kan se och upptäcka om någon inte mår bra. Unionen menar också att arbetet är, och ska vara, mer än att utföra en viss uppsättning arbetsuppgifter; arbetet är också ett sammanhang och

³ Exempelvis risk för social och professionell isolering, sämre relation till kollegor (Charalampous et al., s 15), utsuddade gränser mellan arbete och fritid, ökad arbetsmängd, sämre karriärutveckling samt risk för minskad tillit, minskad innovation och kunskapsöverföring.

⁴ Exempelvis är arbetstillfredsställelsen högst för personer som arbetar på distans i måttlig omfattning (ca 15 timmar i veckan). Men det finns också studier som visar på sämre arbetsprestation vid omfattande distansarbete. Se Allen et al., "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", s 45

⁵ Ibid s 60

⁶ Ibid s 60

⁷ Se bl.a. Ibid, s 53

⁸ Se bl.a. Tavares, "Telework and health effects review" s. 33

en möjlighet till gemenskap med andra människor. För detta är kontoren mycket viktiga. Sammantaget finns det mycket goda skäl att behålla och arbeta främjande för de gemensamma kontoren.

Unionen anser att

- Distansarbete bör (som huvudregel) utföras under en del av arbetsveckan och ses som ett komplement till arbete i arbetsgivarens lokaler
- Fler tjänstemän, vars arbetsuppgifter lämpar sig för det, bör få möjlighet att utföra delar av arbetsveckan på distans
- Det finns mycket goda skäl att behålla och värna de gemensamma kontoren

Frivillighet är avgörande

År 2002 antog de sociala parterna i Europa det europeiska ramavtalet om distansarbete. Ramavtalet har legat till grund för både avtal och partsgemensamma produkter om distansarbete. I det europeiska ramavtalet om distansarbete är frivillighet från både arbetstagares och arbetsgivares sida en viktig grundläggande princip. Man beskriver det som att distansarbete har en ”frivillig karaktär”.

Och faktum är att distansarbetet historiskt sett verkligen har haft en frivillig karaktär. Frivillighet har varit en så pass allmängiltig utgångspunkt att i princip all forskning som gjorts på distansarbete före covid-19 har gjorts på frivilligt distansarbete. Detta gör att vi vet mycket lite om distansarbetets effekter i en ofrivillig kontext. Den relativt sett korta testperioden av (mer och mindre) påtvingat distansarbete under covid-19-pandemin kan inte tas som intäkt för att påtvingat arbete på distans kommer att fungera i längden. Unionen menar också att frivillighet, oaktat forskningens framtida slutsatser, har ett värde i sig själv.

Till detta ska läggas att vi redan nu vet det finns grupper för vilka distansarbete inte är ett hållbart alternativ.⁹ Det passar inte alla

⁹ För vissa personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan distansarbetsättet vara mycket svårt. För personer med missbruksproblematik eller personer som lever i en våldsrelation kan det vara särskilt viktigt att få lämna hemmet för arbetet. Andra arbetstagare kan ha svårigheter att anpassa hemmet och anordna en ergonomisk arbetsplats, på grund av sådant som

arbetstagare att arbeta på distans, inte ens i liten omfattning. Avtal, riktlinjer och policyer om distansarbete måste därför skapa utrymme för människors olika och särskilda förutsättningar. Det ligger i fackföreningsrörelsens djupaste identitet att vakta och värna – inte bara den breda majoritetens – utan också den brokiga minoritetens plats i arbetslivet. All form av påtvingat distansarbete är ett bakslag i arbetet mot ett mer inkluderande arbetsliv.

Utifrån Unionens perspektiv är frivillighet en av de mest grundläggande bitarna som behöver finnas på plats för att distansarbete ska vara hållbart i längden. Unionen ser distansarbete som frivilligt när;

- Arbetstagaren inte behöver utföra distansarbete i större omfattning än arbetstagaren själv vill
- Överenskommelser om distansarbete är uppsägningsbara på ett sådant sätt att det är möjligt att återgå till arbete i arbetsgivarens lokaler på heltid
- Det finns reella och praktiska förutsättningar för arbetstagaren att utföra arbete i arbetsgivarens lokaler
- Arbetstagarens önskemål om att inte utföra arbete på distans, eller sluta utföra arbete på distans, respekteras och inte medför reprimander

För att distansarbete ska kunna vara frivilligt måste det alltså finnas ett alternativ till distansarbetet. Detta måste dock inte innebära att det finns en fullt utrustad kontorsplats för varje arbetstagare i arbetsgivarens lokaler. Precis som vid tidigare övergångar till olika former av flexkontor är det viktiga att det i samverkan görs en analys av beläggningen och att det säkerställs att det finns tillräckligt med kontorsplatser, med god marginal, för att svara upp mot beläggningen på kort och längre sikt. Det ska med andra ord finnas marginal för att attityderna till distansarbete kan förändras bland arbetstagarna.

Unionen argumenterar för en ”negativ” frivillighet för arbetstagarna, det vill säga, för rätten att *inte* behöva arbeta på distans. Frivillighet är, så som Unionen här vill definiera det, alltså inte synonymt med en rätt för arbetstagare att arbeta på distans när och hur arbetstagaren själv vill (om än sådana upplägg självklart

trångboddhet, buller, temperatur, eller hemmavarande partner med barn. Avsaknad av arbetsplatsgemenskap kan slå särskilt hårt mot arbetstagare som i övrigt saknar gemenskap med andra människor.

förekommer). Närmare former för hur distansarbete kan bedrivas på en arbetsplats bestäms lämpligast inom en bred samverkan på arbetsplatsen, där bland annat faktorer som arbetsuppgifternas karaktär, behov av samarbeten, strävan efter en god arbetsmiljö i alla avseenden och de enskildas önskemål om att arbeta på distans vägs in.

Unionen anser att

- Distansarbete ska vara frivilligt för både arbetstagare och arbetsgivare
- Avtal, riktlinjer och policyer om distansarbete måste skapa utrymme för arbetstagares olika och särskilda förutsättningar
- Vid förändringar av arbetsgivarens lokaler ska det säkerställas att det finns tillräckligt med kontorsplatser, med god marginal, för alla som önskar komma in till arbetsplatsen

Villkor som håller i längden

Unionen vill att fler tjänstemän ska få möjlighet att utföra delar av arbetsveckan på distans. Men distansarbete kan och ska inte utföras till vilket pris som helst. Distansarbete ska bedrivas under goda och hållbara villkor, vara kompatibelt med de arbetsuppgifter som ska utföras och fungera för arbetsplatsen som helhet. Distansarbete ska också bygga på ömsesidig frivillighet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Skyddsnivån måste upprätthållas

I Sverige har arbetsmiljöarbete bedrivits aktivt i mer än hundra år. Fackföreningarnas uthålliga arbete i kombination med en succesivt ökad kunskap om samband mellan arbete och ohälsa har lett till stora och viktiga framsteg och en hög standard för arbetsmiljöarbetet. Det är av yttersta vikt att en utveckling mot ett ökat distansarbete inte leder till en tillbakagång i arbetsmiljöarbetet, med sänkt skyddsnivå och ökade risker för ohälsa eller olycksfall i arbetet. En upprätthållen skyddsnivå behöver inte betyda att en distansarbetsplats måste uppfylla exakt samma standard som arbetsgivarens lokaler; en upprätthållen skyddsnivå innebär att de åtgärder som sätts in i arbetsmiljön svarar upp mot de risker som finns i den specifika arbetssituationen.

Vid införande av distansarbete, oavsett omfattning, ska en riskbedömning göras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud. Distansarbetet ska sedan ingå i det löpande arbetet med riskbedömningar och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att arbetstagare utför arbete på distans förändrar inte kraven på samverkan. Däremot kan formerna för arbetsgivarens och arbetstagarnas organiserade arbetsmiljöverksamhet behöva anpassas.

Det förebyggande perspektivet är centralt i allt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbete handlar inte i första hand om att vidta åtgärder när ohälsa uppstår – det handlar om att arbeta på ett sådant sätt att dessa problem aldrig behöver uppstå. Det förebyggande arbetet ska så långt det är möjligt ha sin grund i etablerad kunskap.

Unionen anser att

- Distansarbete ska inte leda till sänkt skyddsnivå eller större risker för ohälsa

- Vid införande av distansarbete, oavsett omfattning, ska en riskbedömning göras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetsmiljöombud. Distansarbetet ska sedan ingå i det löpande arbetet med riskbedömningar och i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Det förebyggande perspektivet ska vara utgångspunkten för allt arbetsmiljöarbete på distans

Kunskap för ett systematiskt arbetsmiljöarbete på distans

Kunskaper är nödvändiga för att det ska vara möjligt att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och upprätthålla en god skyddsnivå. Arbetsgivare måste se till att både chefer och arbetsmiljöombud har tillräckliga kunskaper för att verka för en god arbetsmiljö också när distansarbete förekommer. Kunskap behöver omfatta själva metodiken – det vill säga, hur undersökning, riskbedömning, åtgärder och uppföljning rent praktiskt utförs när distansarbete förekommer. Men chefer och arbetsmiljöombud måste också ha kunskaper om vilka risker som kan aktualiseras vid distansarbete och på vilket sätt dessa risker kan åtgärdas.

Vid distansarbete får också arbetstagaren en mer central roll i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna har tillräckliga kunskaper för att undgå risker i arbetet och för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Både arbetsgivare och arbetstagare bör arbeta för ett öppet och tillåtande samtalsklimat som möjliggör en förtroendefull dialog om risker och brister i arbetsmiljön. Alla arbetstagare bör också ha tillgång till företagshälsovård som har kunskap om det gränslösa arbetslivets och distansarbetets särskilda förutsättningar.

Unionen anser att

- Arbetsgivare ska säkerställa att både chefer och arbetsmiljöombud har tillräckliga kunskaper för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete vid distansarbete
- Arbetstägarna ska ges tillräckliga kunskaper för att undgå risker i distansarbetet och för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö
- Arbetsgivare och arbetstagare ska verka för ett öppet och tillåtande samtalsklimat som möjliggör en förtroendefull dialog om arbetsmiljön
- Alla tjänstemän ska ha tillgång till företagshälsovård med god kvalitet som har kunskap om förutsättningarna för arbete på distans

Individ och grupp i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Distansarbete påverkar inte bara den som utför arbete på distans utan berör också andra arbetstagare på samma arbetsplats. Vi är varandras arbetsmiljö - i både positiv och negativ bemärkelse. De allra flesta tjänstemän utför också arbetet i mer eller mindre nära kontakt eller samarbete med andra.

Önskemålen om hur arbetet ska organiseras i tiden efter covid-19 kommer att se olika ut inom gruppen arbetstagare. Det kan finnas motstridiga intressen mellan enskilda individer i en arbetsgrupp men också mellan individer och arbetsgruppen i sin helhet. För att nå ett slutresultat som vinner så bred acceptans som möjligt är det viktigt att förändringsarbetet bedrivs i bred samverkan och att arbetstagarna har möjlighet att påverka och säga sin mening. En bra process är ofta nog så viktig som det faktiska utfallet.

Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv är det centralt att det vid införande av distansarbete görs riskbedömningar av arbetsmiljöns alla olika delar (organisatoriskt, socialt, fysiskt) och att det görs på både gruppnivå och utifrån den enskildes förutsättningar att arbeta på distans. När intressen står mot varandra är arbetsmiljön för gruppen i sin helhet och arbetstagarnas förutsättningar att på ett välfungerande sätt utföra arbetsuppgifterna särskilt viktiga aspekter.

Vid beslut om vilka slags distansarbetsupplägg som kan beviljas enskilda arbetstagare kan det vara klokt att tillämpa liknande principer som vid arbetsanpassning och rehabilitering; där åtgärder som påtagligt påverkar kollegor behöver övervägas, följas och utvärderas på ett särskilt sätt.

Rätt till återhämtning och ostörd fritid

Den ökade flexibilitet som distansarbete medför riskerar att leda till att gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut¹⁰. Gränsernas funktion är att skapa tider som är fredade från arbetet då vi kan få återhämtning och en ostörd, oövervakad fritid. Det här är viktigt rent principiellt men också ur ett hälsoperspektiv.

Det är väl känt att distansarbete riskerar att leda till en ökad arbetsbelastning och till att arbetstiden succesivt expanderar och "äter" av

¹⁰ Boell et al., "Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature", s 5

fritiden.¹¹ Den mer flexibla arbetsformen, i kombination med teknisk utrustning som möjliggör ständig uppkoppling, kan också leda till att det blir ottydligt vilken tid som är arbetstid och när arbetstagarerna förväntas att vara tillgänglig och inte. Det är därför särskilt viktigt att arbeta aktivt med föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö och att ha ett löpande samtal mellan arbetstagarer och chef om arbetets innehåll och gränser och om balansen mellan krav och resurser. Det behöver vara tydligt för alla på arbetsplatsen när man förväntas vara kontaktbar i arbetet och inte.

För vissa arbetstagarer kan ett visst mått av utsuddade gränser mellan arbete och privatliv vara önskvärt. Men det är viktigt att sådana initiativ tas av arbetstagarerna själv. Arbetsgivarens uppgift är att skapa förutsättningar för en ostörd fritid och goda möjligheter till återhämtning. Unionen vill också att parterna genom avtal och riktlinjer gör tydligt vilka arbetstidsregler som ska gälla vid distansarbete.

Unionen anser att

- Vid samtliga arbetsplatser där distansarbete förekommer ska det finns regler och riktlinjer för att säkerställa att tjänstemännen har goda möjligheter till återhämtning, en ostörd fritid och obrutna viloperioder
- Arbetsgivaren ska säkerställa att arbete på distans inte leder till en totalt ökad arbetsmängd
- Det ska genom avtal och riktlinjer göras tydligt vilka arbetstidsregler som gäller vid distansarbete

Arbetsanpassning och rehabilitering

Enligt arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att ha en på ett lämpligt sätt organiserad verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering (3 kap 2a § AML). Förekomst av distansarbete på en arbetsplats kan innebära att verksamheten för arbetsanpassning och rehabilitering behöver justeras. Distansarbete kan göra att det blir svårare för chefer att uppmärksamma tidiga tecken på ohälsa hos en medarbetare. Det blir därför än viktigare med rutiner för regelbunden och öppen dialog mellan medarbetare och chef och ett lyhört

¹¹ Mann och Holdsworth, "The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health", s 198 och Charalampous et al., s 15

ledarskap. Att distansarbete endast utförs under en del av arbetsveckan är att föredra även utifrån detta perspektiv.

Vid rehabilitering för återgång i arbete skulle distansarbete kunna fungera som en tillfällig arbetsanpassning, om läkare vid Företagshälsovård eller motsvarande bedömer åtgärden som lämplig. Distansarbete får dock inte bli ett sätt att för arbetsgivare att undgå att vidta nödvändiga åtgärder för arbetsmiljön i arbetsgivarens lokaler.

Vissa typer av ohälsa eller begynnande ohälsa kan innebära att distansarbete behöver avbrytas eller minskas.

Tillit och integritet

Distansarbete innebär att arbetstagaren arbetar på en plats som chef och kollegor inte har uppsikt över. På senare tid har emellertid mjukvara utvecklats som möjliggör för arbetsgivare att, trots avståndet, övervaka sina anställda genom de digitala arbetsverktygen. Det här aktualiserar på allvar frågan om arbetstagarens integritet vid distansarbete. I synnerhet som vi vet att tillit mellan chef och medarbetare kan försämrats vid distansarbete, vilket i sin tur kan föranleda ett ökat upplevt behov hos chefer att kontrollera hur arbetet utförs.¹²

Övervakning är en kontrollåtgärd som kan strida mot Europakonventionen om mänskliga rättigheter och dataskyddsförordningen. (Undantaget är särskilda situationer där övervakningen är känd av arbetstagaren samt då det föreligger särskilda skäl såsom misstanke om allvarlig misskötsamhet eller brott.) Övervakning är därtill oönskat, stressande och tar bort arbetsglädjen.

Lagstiftning kring integritetsfrågor i arbetslivet finns idag bland annat i grundlagarna, brottsbalken, arbetsrättslig lagstiftning inbegripet arbetsmiljölagstiftning, straffrättslig lagstiftning och i dataskyddsförordningen. Med andra ord är lagstiftningen inte sammanhållen, vilket öppnar för kontextberoende subjektivitet och inkonsekvens i bedömningar. Det är ett problem då relationen mellan arbetsgivare och arbetstagar inte är att betrakta som ett jämlikt styrkeförhållande. Unionen vill därför se en heltäckande lagstiftning om integritet i arbetslivet.

¹² Charalampous et al., "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach", s 13

Utöver att övervakning eller överdriven kontroll är problematiskt finns det också fördelar med att arbetstagare istället ges en ökad frihetsgrad i arbetets utförande. Det är nämligen just denna ökade möjlighet till autonomi och självbestämmande i arbetet som genererar flera av distansarbetets positiva effekter. Både effekterna på arbetstillfredsställelse¹³ och till viss del effekterna på produktivitet går förklarade av att arbetstagaren får ökad frihet att självständigt lägga upp sitt arbete.¹⁴

Unionen vill att distansarbete bygger på att det i grunden finns tillit mellan chef och arbetstagare. En arbetsgivare som bygger och ger tillit kommer att få mer motiverade arbetstagare, arbetstagare som bättre kan upprätthålla gränser mellan arbete och fritid och som känner större lojalitet gentemot arbetsgivaren.¹⁵ Ett flertal studier identifierar tillitsbyggande som en viktig uppgift för ledarskapet för att distansarbete ska fungera väl.¹⁶ Tillit inom en organisation skapar bättre förutsättningar för kunskapsöverföring vilket i sin tur är centralt för en organisations innovationsförmåga¹⁷. Tillitsfulla arbetsmiljöer präglas också i regel av trygghet, kreativitet och arbetsglädje.¹⁸

Unionen anser att

- Distansarbete ska bygga på att det finns tillit mellan chef och arbetstagare
- Arbetsgivaren ska respektera arbetstagarnas privatliv
- Det behövs en sammanhållen och heltäckande lagstiftning om integritet i arbetslivet

¹³ Boell et al., "Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature", s 4, men även Allen et al, s 51 och Charalampous et al., s 6

¹⁴ Effekterna på produktivitet brukar förklaras av större frihet att självständigt lägga upp arbetet, möjligheten att arbeta på en plats fria från störning och av att ett ökat antal timmar som läggs på arbete

¹⁵ Gilla jobbet, *Linda Widar – OSA vid distansarbete*

¹⁶ Contreras, Baykal och Abid, "E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go", s 6-7

¹⁷ Allen et al., "How effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", s 53

¹⁸ Blomberg, *Mobbning på jobbet – uttryck och åtgärder*, s 80

Saklighet och likabehandling

Distansarbete är en form för arbetets utförande och ska varken innebära bättre eller sämre villkor än arbete i arbetsgivarens lokaler. Personer som arbetar på distans ska ha samma rätt till kompetensutveckling, karriärutveckling, och ha likvärdig lön, löneutveckling och andra förmåner som de kollegor som enbart arbetar i arbetsgivarens lokaler.

Det är viktigt att det är sakliga kriterier som bestämmer vilka på en arbetsplats som ska erbjudas möjligheten att arbeta på distans. Likabehandling är också en självklar princip.

Unionen anser att

- Arbetstagare som utför arbete på distans ska ha samma rätt till kompetensutveckling, karriärutveckling och ha likvärdig lön och löneutveckling som arbetstagare som enbart utför arbete i arbetsgivarens lokaler
- Möjligheten att arbeta på distans ska erbjudas arbetstagarna utifrån sakliga kriterier

Jämställdhetsperspektiv vid distansarbete

Det finns viktiga aspekter kring distansarbete att beakta ur ett jämställdhetsperspektiv. Internationell forskning över genus och flexibelt arbete (rumsligt och tidsligt flexibelt – likt mycket distansarbete) målar upp en ganska komplex bild av hur flexibla arbetsformer påverkar balansen mellan arbete och privatliv utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

När det gäller risken för konflikt mellan arbete och familjeliv kan mer flexibla arbetsformer å ena sidan minska exempelvis schemamässiga konflikter. Men samtidigt finns också flera studier som visar att mer flexibla arbetsformer kan förstärka denna konfliktlinje. En viktig förklaring till detta är att dessa arbetsformer ofta leder till ökad arbetsmängd eller en slags expansion av arbetsdagen.¹⁹

¹⁹ van der Lippe och Chung, "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction", s. 369

På samma vis finns det studier som visar att distansarbete skulle kunna leda till minskade skillnader på arbetsmarknaden mellan kvinnor och män, i och med att det exempelvis kan innebära att kvinnor i större utsträckning väljer att arbeta heltid. Andra pekar dock på distansarbete som en potentiell ”kvinnofälla”; att det snarast förstärker den ojämna fördelningen av hushållsarbete mellan kvinnor och män. En annan aspekt är hur kvinnor och mäns nyttjande av distansarbete tolkas av omgivningen – här finns studier som visar att kvinnor som vill arbeta under mer flexibla arbetsformer förväntas/tolkas vilja göra det av familjeskäl, medan män som arbetar flexibelt i större utsträckning förväntas/tolkas vilja göra det av produktivitetsskäl.²⁰ Detta har i sin tur betydelse för vilka effekter distansarbete har för kvinnors och mäns löneutveckling och karriärutveckling. Män upplever inte samma negativa effekter på karriärutvecklingen som kvinnor gör.

Bilden är som sagt komplex, men det är uppenbart att kön är en faktor som har betydelse när vi ska förstå effekterna av distansarbete. Unionen anser att det är angeläget att följa utvecklingen på det här området och fortsätta analysera hur mäns och kvinnors möjligheter att arbeta på distans ser ut, hur deras nyttjande av sådana förmåner ser ut, vilka effekter som detta har för arbetet för ett jämställt arbetsliv samt i vilken mån risker och fördelar med distansarbete skiljer sig mellan könen.

Unionen anser att

- Vi behöver fortsätta undersöka vilka effekter ett ökat distansarbete har på arbetet för ett jämställt arbetsliv
- Distansarbetets effekter på kvinnors och mäns hälsa, karriärutveckling och löneutveckling bör särskilt studeras

²⁰ van der Lippe och Chung, ”Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction”, s 370

Kostnader vid distansarbete

Arbete på distans kommer med kostnader för såväl arbetsgivare som arbetstagare men också med möjligheter till besparingar för båda parter. Placering och fördelning av dessa kostnader är en av knäckfrågorna i diskussionerna kring distansarbete som förs på många arbetsplatser idag. I frågan om kostnader ryms egentligen två olika diskussioner; en om vem som ska bekosta åtgärder i arbetsmiljön och den andra om hur risken för övrig övervältring av kostnader (bredband, hyra, o.s.v.) ska hanteras. Dessa två frågeställningar kommer här att diskuteras var för sig.

Kostnader för åtgärder i arbetsmiljön

Behovet av att vidta åtgärder i arbetsmiljön vid distansarbete, exempelvis att ordna en distansarbetsplats, beror på riskerna i arbetsmiljön. Riskerna påverkas framförallt av distansarbetets omfattning. När distansarbete beviljas i sådan omfattning, eller under sådana förutsättningar, att åtgärder i arbetsmiljön behöver vidtas är det arbetsgivaren som ska bära kostnaderna. Det här följer av att det är arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret vid distansarbete. Arbetsgivare som inte vill bekosta de åtgärder som krävs för att möta upp riskerna i arbetsmiljön kan antingen välja att neka arbetstagarna möjligheten att arbeta på distans, eller att bevilja distansarbete i en så pass begränsad omfattning att riskbilden förändras.

Distansarbete kan alltså komma med vissa kostnader för arbetsgivare, framförallt i form av kostnader för inköp av extra kontorsutrustning. De löpnade kostnaderna för åtgärder i arbetsmiljön bör dock vara små; kontorsutrustning kan med fördel lånas ut till arbetstagarna och ”byta hem” när en arbetstagare slutar och en annan anställs. För många arbetsgivaren finns sedan möjliga långsiktiga vinster med ett distansarbete på deltid; bland annat en förbättrad möjlighet att rekrytera och behålla personal, ökad produktivitet och möjligheten att sänka de löpande kostnaderna för arbetsgivarens lokaler.

Alternativet - att arbetstagarna själva ska bekosta åtgärderna som krävs i arbetsmiljön – skulle leda till en omedelbar sänkning av skyddsnivån. Det är väl känt att det ofta finns en snedvridning i människors beslutsfattande där större vikt läggs vid de kortsiktiga konsekvenserna av ens agerande än vid de långsiktiga konsekvenserna. Att utrusta ett distansarbetskontor kan ha kännbara kortsiktiga effekter (att tvingas avstå annat för att ha råd) medan det svarar upp mot långsiktiga konsekvenser som är osäkra och svårbedömda.

Dessutom krävs mycket god kännedom om, och förståelse för, riskerna i arbetsmiljön för att ett informerat beslut ska kunna fattas; information som är ojämnt fördelad i befolkningen. Det är orealistiskt att förvänta sig att skyddsnivån ska kunna upprätthållas genom att enskilda arbetstagare gör den här typen av prioritering. Därtill är det långt ifrån alla arbetstagare som överhuvudtaget skulle ha råd.

Arbetsmiljön är för viktig för att vara föremål för kompromiss. Vi ska vara rimliga i krav på åtgärder, men vara tydliga när det gäller vem lagen har tilldelat arbetsmiljöansvaret och därmed vem som ska stå för kostnaden.

Unionen anser att

- Arbetsgivaren ska bära kostnaderna för att brister i arbetsmiljön ska kunna åtgärdas

Risk för övervältring av kostnader

När det gäller fördelning av övriga kostnader finns det skäl att ha ett något mer situationsanpassat förhållningssätt. Härvidlag har först och främst stor betydelse om distansarbete görs av fri vilja eller inte. En arbetstagare som påtvingas arbete i egen bostad ska kompenseras för alla de kostnader detta medför.

Vidare är en naturlig facklig *utgångspunkt* att alltid arbeta för att kostnader inte ska föras över från arbetsgivaren till arbetstagarna. När det gäller det frivilliga distansarbetet ligger dock också i vågskålen att det är arbetsgivaren som bestämmer huruvida arbetstagarna ska få ha möjligheten att arbeta på distans eller inte. På vissa arbetsplatser och i vissa branscher kommer arbetsgivarens alternativkostnad för att inte erbjuda distansarbete vara hög (p.g.a. ökade svårigheter att rekrytera och behålla personal). Detta påverkar arbetstagarnas förhandlingsläge positivt. På andra arbetsplatser kan viss övervältring av kostnader vara priset arbetstagarna får betala för att få möjligheten att arbeta på distans.

Unionen anser att

- En arbetstagare som påtvingas att utföra arbete i egen bostad ska kompenseras för alla kostnader detta medför
- Det ska eftersträvas att distansarbete inte leder till att kostnader förs över från arbetsgivaren till arbetstagarna

Kort om kontorstängning

Med ett ökat distansarbete ser vissa arbetsgivaren möjligheten att stänga de gemensamma kontoren för att spara in på kostnader. Kontorstängningar innebär ett påtvingat distansarbete på heltid. Unionen ser problem med såväl det påtvingade distansarbete som med distansarbete som heltidsarbetsform (se tidigare avsnitt).

Unionen ska med hjälp av lag, avtal, god argumentation och tydliga krav försöka motverka kontorstängningar i möjligaste mån. Unionen ska kräva en fullgott utrustad arbetsplats utifrån både arbetsmiljösynpunkt och arbetets utförande. Det ska finnas en plats för denna utrustning, antingen på en separat yta eller i ett separat rum. Det ska vidare finnas noggranna riskbedömningar och handlingsplaner som beskriver hur arbetsgivaren ska säkerställa en god fysisk, organisatorisk och sociala arbetsmiljö. En arbetsgivare som drar alla över en kam och inte gör individuella bedömningar och anpassningar kan inte sägas ha gjort tillräckligt. Om arbetsgivaren inte uppfyller kraven på en god arbetsmiljö kan skyddsorganisationen driva ärendet vidare till Arbetsmiljöverket, enligt 6 kap 6a § AML.

Under vissa omständigheter kan det ifrågasättas om arbete på distans är förenligt med diskrimineringslagstiftningen och då särskilt i fråga om arbetstagare med funktionsnedsättning.

Unionen ska också kräva full kompensation för alla kostnader som förs över från arbetsgivaren till arbetstagarna, så som kostnader för hyra, bredband, eventuella försäkringar och så vidare.

Unionen ska med hjälp av lag, avtal, god argumentation och tydliga krav även motverka att arbetsgivare krymper kontoren på ett sådant sätt att arbetstagare tvingas utföra delar av arbetsveckan på distans.

Unionen anser att

- Nedstängning av kontor till förmån för distansarbete bör som huvudregel motverkas
- Kontorskrympling som leder till att arbetstagare tvingas utföra delar av arbetsveckan på distans bör motverkas

Parterna hanterar frågan bäst

Parternas förebyggande arbete

Arbetsmarknadens parter gör redan idag viktiga förebyggande insatser kring distansarbete. Den partsgemensamma organisationen Prevent tillhandahåller checklistor, tips och råd vid distansarbete. Med anledning av covid-19-pandemin har Prevent tagit fram en temasida om distansarbete samt ett antal poddar och filmer på temat. I planering ligger att tillsätta en partsgemensam projektgrupp under hösten 2021 med syftet att ta ett helhetsgrepp kring frågan om vilket stöd parterna ska ge. Unionen verkar för att fler produkter ska tas fram som ger stöd i arbetsmiljöarbete när distansarbete förekommer.

Just nu pågår fyra forskningsprojekt som parterna beviljat medel från Afa försäkring som rör distansarbete.²¹ Unionen och PTK arbetar för att fler projekt inom området ska beviljas medel.

Parterna ska bära huvudansvaret

En betydande ökning av distansarbete innebär många nya frågor och utmaningar. Det behövs ett ramverk på arbetsmarknaden kring skydd, villkor, normer och arbetssätt vid distansarbete. Unionen vill att arbetsmarknadens parter tar huvudansvaret för att ett sådan ramverk etableras och för att nödvändiga regler kommer på plats.

Unionen konstaterar att det redan idag finns ett antal branschavtal om distansarbete som bygger på det europeiska ramavtalet. Fler liknande avtal skulle kunna vara en möjlig väg framåt. Klart är i alla fall att överenskommelser mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare inte är en hållbar väg framåt som den primära regleringen av distansarbete.

Unionen anser att

- Arbetsmarknadens parter ska ta huvudansvaret för att ett ramverk etableras på arbetsmarknaden gällande skydd, villkor, normer och arbetssätt vid distansarbete och för att nödvändiga regler kommer på plats

²¹ (O)frivilligt distansarbete – hur påverkar det arbetshälsan? - Högskolan i Gävle, Distansarbete under Covid-19-pandemin och psykosocial hälsa, - Mälardalens Högskola, Att leda och samarbeta i team på distans - Handelshögskolan i Stockholm och Covid-19s effekter på arbetsmiljön i digitalt medierat distansarbete – upplevt och faktiskt - Karolinska Institutet

Unionen tolkar arbetsmiljöregelverket

Arbetsgivarens har ansvar för arbetstagarnas arbetsmiljö oavsett om arbete utförs på det gemensamma kontoret eller om det utförs på ett distansarbetskontor, exempelvis i hemmet. Det finns dock olika meningar om vad detta arbetsmiljöansvar i praktiken innebär i olika situationer. Nedan beskrivs hur Unionen menar att regelverket ska förstås gällande några frågor som särskilt aktualiserats på grund av det ökade distansarbete.

Riskerna bestämmer åtgärderna

Vilka slags åtgärder som behöver vidtas vid distansarbete beror på riskerna. Riskerna med distansarbete påverkas i stor utsträckning av omfattningen, varför det är en central faktor att utgå ifrån vid bedömning av vilka åtgärder som behöver sättas in. Men det kan även finnas andra plats- och situations- och individspecifika risker som behöver beaktas. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder innebär också att arbetsgivaren ska stå för de kostnader som åtgärderna medför.

Om arbetsgivaren inte kan eller vill vidta de åtgärder som behövs för att distansarbete ska kunna utföras under tillfredställande arbetsmiljöförhållanden ska inte heller distansarbete beviljas. Ofta är det möjligt att i sådana fall erbjuda distansarbete i mindre omfattning. Då blir riskerna mindre och färre åtgärder behöver sättas in.

Arbetsmiljölagen går (fortfarande) inte att avtala bort

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare kan inte användas för att justera eller ta bort arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Arbetsmiljölagen gäller alla och det är väl känt att arbetsmiljöansvaret inte kan avtalas bort. Samma sak måste självklart gälla vid distansarbete.

Risker kan undersökas utan arbetsplatsbesök

En riskbedömning av arbetsmiljön vid varje enskild distansarbetsplats ska göras vid införande av distansarbete. Den fysiska arbetsmiljön undersöks bäst genom en klassisk skydds rond. Men det finns också andra sätt för arbetsgivaren att försäkra sig om att arbetstagaren har en arbetsmiljö som är tillfredställande. En jämförelse kan göras med hur uthyrande arbetsgivare måste försäkra sig om att uthyrda anställda inte riskerar att utsättas för faror i arbetet. Detta görs sällan i praktiken genom att den uthyrande arbetsgivaren inspekterar

den inhyrande arbetsgivarens lokaler.

Omfattande påtvingat distansarbete är svårt att förena med en tillfredsställande arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen har delar som ligger nära diskrimineringslagen; som handlar om arbetsmiljöarbetets betydelse för att skapa arbetsplatser där människor med olika förutsättningar kan arbeta utan risk för ohälsa. Man kan säga att ett inkluderingsperspektiv finns inbyggt i det systematiska arbetsmiljöarbetet genom kraven på både generell och individuell anpassning. Ett välfungerande arbetsmiljöarbete minskar utestängning från arbetsmarknaden minskar missgynnandet av personer med särskilda förutsättningar att utföra arbete.

Påtvingat distansarbete – i synnerhet i stor omfattning - är i regel en mycket dålig utgångspunkt för att skapa en arbetsmiljö utifrån människors olika förutsättningar. Unionen menar att exempelvis kontorstängningar ofrånkomligt kommer att leda till att vissa grupper drabbas oproportionerligt hårt, utsätts för större risker för ohälsa och ges sämre förutsättningar att på lika villkor söka och utföra arbete. Detta går tvärt emot arbetsmiljölagens intention om att skapa arbetsplatser där så många som möjligt kan arbeta.

Källor

Allen T.D, Golden T.D, och Shockley K.M, "How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings", *Psychological Science in the Public Interest*, vol 16, nr 2, 2015, s 40-68

Blomberg S, *Mobbning på jobbet – uttryck och åtgärder*, 1:3 uppl., Lund: Studentlitteratur, 2016

Boell S.K, Campbell J, Cecez-Kecmenovic D och Cheng J.E, "Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature", *Proceedings of the Nineteenth Americas Conference on Information Systems*, [konferenspublikation] Chicago, Illinois, August 15-17, 2013

Charalampous M, Grant C.A, Tramontano C och Michailidis E, "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol 28, nr 1, 2018, s 1-23

Contreras F, Baykal E och Abid G, "E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go", *Frontiers in Psychology*, vol 11, 2020

Gilla jobbet, *Linda Widar- OSA vid distansarbete*, [video], Youtube, 5 nov 2020, <https://www.youtube.com/watch?v=WcGMhkudE6w>, hämtad 21 juni 2021

Mann S och Holdsworth L, "The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health", *New Technology, Work and Employment*, vol 18, nr 3, 2003, s 196-211

Tavares A.I, "Telework and health effects review", *International Journal of Healthcare*, vol 3, nr 2, 2017, s 30-36

van der Lippe T, och Chung H, "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction", *Social Indicators Research*, vol 151, nr 2, 2020, s 365-381