

arenaidé
Januari 2022

Distansarbetet efter corona

– Tolv förslag för ett
bättre arbetsliv

Elvira Liljeröd
Mats Wingborg

Distansarbetet efter corona
– Tolv förslag för ett bättre arbetsliv
© Författarna och Arena Idé, Stockholm, januari 2022
Omslagsfoto: Foto av [Nathana Rebouças](#) på [Unsplash](#)
Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



**Elvira Liljeröd
(författare)**

Elvira Liljeröd har en pol.kand.-examen i statsvetenskap från Lunds universitet och arbetar för närvarande som projektmedarbetare på Kommunal.



**Mats Wingborg
(författare)**

Mats Wingborg är författare, journalist och fristående utredare.



**German Bender
(redaktör)**

German Bender är utredningschef på Arena Idé och doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm.

Innehåll

Sammanfattning	5
1. Vad denna rapport handlar om	8
2. Metod	9
3. Fakta om distansarbete i Sverige	10
4. Internationell utblick – fakta och fackliga krav	12
4.1. Fackliga perspektiv	12
5. Nedslag i forskningen	16
5.1. Ett flexibelt arbetsliv	16
5.2. Ökad autonomi eller minskad gemenskap?	17
6. Det juridiska regelverket kring distansarbete	18
7. Sammanfattande analys	22
7.1. Nya klyftor på arbetsmarknaden	22
7.2. Stora variationer mellan olika grupper	24
7.3. Distansarbete som möjlighet – inte skyldighet	26
7.4. Distansarbete och fackligt inflytande	28
7.5. Distansarbete som kvinnofälla	30
8. Tolv förslag för bättre arbetsmiljö, arbetsvillkor och fackligt inflytande	32
9. Bilaga 1. Översikt av undersökningar om distansarbetet	37
9.1. TCO:s rapport	37
9.2. Visions rapport	38
9.3. ST:s rapport	39
9.4. Akavias rapport	40
9.5. Unionens undersökning	41
9.6. Mynaks rapport	42
10. Bilaga 2. Röster från förbund och lokala fackliga organisationer	44
10.1. Ökade distansarbetet under pandemin?	45
10.2. Hur ser facken på distansarbetet framöver?	46
10.3. Vad vill de anställda själva?	49
10.4. Finns skillnader i inställning mellan olika grupper av anställda?	51
10.5. Hur förändrar distansarbetet arbetets villkor och organisering?	53
10.6. Finns risk att arbetsgivaren försöker öka kontrollen över arbetet?	57
10.7. Finns risk för att arbetsgivare drar ner på kontorsplatser?	60
10.8. Hur påverkas möjligheten till facklig organisering?	63
11. Bilaga 3. Intervjuer med arbetstagare som arbetat på distans	67
12. Referenser och källor	69
Intervjuade personer	69
Referenser – Skriftliga källor	69

Sammanfattning

- Under pandemin har distansarbetet ökat kraftigt. Att döma av en rad undersökningar, utförda av bland annat olika fackförbund, tyder det mesta på att omfattningen av distansarbetet kommer att bli kvar på en betydligt högre nivå än före pandemin. Av intervjuade tjänstemän och akademiker vill omkring två tredjedelar arbeta på distans flera dagar i veckan. Även många arbetsgivare är inställda på ett ökat distansarbete. Detta innebär sammantaget ett dramatiskt post-coronaskifte i arbetslivet.
- I grova drag har möjligheten att kunna arbeta på distans blivit den nya uppdelningen mellan tjänstemän/akademiker och arbetare. Många av dem som arbetat på distans anser att det skapade stora fördelar och vill nu fortsätta att arbeta åtminstone delvis på distans. Den möjligheten finns inte för merparten av LO:s medlemmar. Det är en inbyggd orättvisa som har att göra med jobbens karaktär. Detta är ett av flera skäl till att bevaka att inte skillnader i lön och materiella villkor ökar mellan arbetare och tjänstemän/akademiker.
- Många tjänstemän och akademiker menar att möjligheten att arbeta på distans skapar en större flexibilitet och bättre möjligheter att kombinera arbete och fritid. I dag finns en utbredd oro för att arbetsgivare inte ska tillåta att delar av arbetet bedrivs på distans. Kvinnor är ännu mer benägna än män att vilja jobba delvis på distans.
- Samtidigt finns andra grupper av arbetstagare som vill arbeta på en fysisk arbetsplats. I synnerhet finns många unga arbetstagare och personer på väg ut i arbetslivet som vill utföra arbetet på en fysisk arbetsplats.
- Distansarbetet har också en baksida. Det handlar om avsaknad av fysiska möten, sämre kontakt med kollegor och arbetsledare, skadlig utrustning i form av dålig belysning, brister i ergonomi och stress orsakad av att ständigt vara uppkopplad.
- I dag finns en uppenbar risk för att många anställda önskar att få arbeta åtminstone delvis på distans och därför inte ställer krav på en god arbetsmiljö. För närvarande styrs ofta den konkreta arbetsmiljön i hemmet av frivilliga överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. För att förhindra att arbetsmiljön

försämras är det avgörande att de fackliga organisationerna engagerar sig. En väg kan vara att reglera villkoren för distansarbetare i kollektivavtal.

- För fackliga organisationer i både Sverige och omvärlden är frivilligheten när det gäller distansarbete grundläggande. Arbetstagare bör inte tvingas till distansarbete på grund av att arbetsgivaren spar in på kontorsytor. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivare är lyhörda inför önskemål om att få arbeta på distans.
- En ökning av distansarbete – eller snarare av hybridarbete eftersom det vanligen handlar om en kombination av distansarbete och arbete på en arbetsplats kontrollerad av arbetsgivaren – utgör en del av ett mer flexibelt arbetsliv med större valfrihet över hur, när och var arbetsuppgifter utförs. En del av detta är alltså en flexibilisering av arbetstid. Vad denna får för konsekvenser avgörs till stor del av vem som har makten över den ökande flexibiliteten. Den kan innebära att arbetstagaren får större möjlighet att styra över sitt eget arbete, om hen själv kan lägga upp arbetsdagen efter individuella preferenser och privatliv. Men, i en annan utformning kan den leda till att arbetsgivaren får större möjlighet att kontrollera arbetstagaren, exempelvis genom återkommande sms om ändrade arbetstider och uppgifter. Vad en ökning av distansarbetet betyder i detta sammanhang beror just på styrkeförhållandena i arbetslivet.
- En möjlighet är att distansarbetet och den ökade flexibilitet det medför är en ingång till förskjutningar som gynnar arbetsgivaren, exempelvis i form av att distansarbetare oftare än andra får tidsbegränsade anställningar och tvingas att bli F-skattare. En annan möjlighet är att distansarbetet tvärtom stärker den inre flexibiliteten i företaget och därmed minskar behovet av tillfälliga arbetsinsatser, något som skulle kunna öka andelen med fasta anställningar.
- Kvinnor är mer intresserade än män av att arbeta på distans. Det skulle kunna leda till en kvinnofälla där kvinnor befinner sig mer i hemmet och tar ett fortsatt större ansvar för hushållsarbetet. Ett omfattande distansarbete kan också försvåra löneutveckling och möjlighet att göra karriär. För fackliga organisationer är det därför viktigt att verka för att även personer som arbetar helt eller delvis på distans får del av fortbildning och blir involverade i arbetet med att utveckla det gemensamma arbetet.

- För de fackliga organisationerna innebär det ökade distansarbetet en stor utmaning. De fysiska mötena mellan anställda och fackliga företrädare blir mer ovanliga. Detta kan kompenseras genom att anställda får möjlighet att ta kontakt med sina fackliga företrädare när de arbetar på distans och att fackliga företrädare har möjlighet att arbeta uppsökande för att ta kontakt med arbetstagare.
- De fackliga organisationerna bör också få möjlighet att använda arbetsgivarens lokaler för fysiska möten med personer som arbetar på distans. Arbetsplatsen är fortfarande en viktig yta för kreativt arbete och gemenskap, och bör därför behållas som en fysisk träffpunkt så att anställda har möjlighet att organisera sig.
- Vidare kommer även de fackliga organisationernas inre arbete påverkas av digitaliseringen. Även om de fysiska mötena kommer att öka post-corona har de digitala mötena kommit för att stanna. Å ena sidan innebär detta att det kan bli lättare att nå fler. Å andra sidan kan sammanhållningen försvagas när fackliga medlemmar möts mer sällan. Fackliga organisationer bör noga följa och utvärdera vad detta får för långsiktiga konsekvenser.

1. Vad denna rapport handlar om

Under pandemin skedde en dramatisk ökning av distansarbetet. När pandemin så småningom klingar av kommer många återgå till sina arbetsplatser. Men mycket talar för att pandemin innebar ett vägskäl och att omfattningen av distansarbetet kommer att vara betydligt större efter pandemin än vad den var innan. Orsakerna till detta är flera: även om en del anställda vill tillbaka till sina arbetsplatser finns också många som vill fortsätta utföra en del av jobbet på distans, under pandemin har många fått praktisk erfarenhet av de digitala verktyg som kan användas vid distansarbete och det kan finnas arbetsgivare som av olika skäl gärna ser en stor andel distansarbetare (det kan kombineras med olika former av "flexibla" anställningar och det kan vara ett sätt att hålla ner kontorskostnaderna).

Hur omfattande distansarbetet blir framöver är samtidigt svårt att avgöra, även om vi kan dra slutsatsen att nivån kommer att vara högre än före pandemin. Det är samtidigt en tillräcklig grund för att lyfta frågan om hur distansarbetet kommer att påverka arbetslivet och samhället i stort. Detta är också utgångspunkten för den här rapporten. Framför allt handlar rapporten om hur arbetslivets organisation, arbetsmiljön, de anställdas villkor, den personliga integriteten i arbetslivet och den fackliga organiseringen påverkas av det ökande distansarbetet. En annan central fråga är om en ökning av distansarbetet kommer att skapa en ökad skiktning av arbetslivet och en växande klyfta mellan yrkesgrupper där det är möjligt att arbeta på distans och där det inte är det.

2. Metod

Denna rapport handlar om vad som händer med distansarbetet när pandemin avtar. Med distansarbete menas i detta sammanhang följande:

- Ett ordinarie arbete som arbetstagare regelbundet och minst en dag per vecka utför från hemmet eller från annan plats utanför arbetsgivarens lokaler.

- Där lokaliseringen av arbetet bygger på en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

- Till distansarbete räknas inte när enstaka arbetsuppgifter utförs utanför arbetsgivarens lokaler, inte heller när arbetsgivaren hyr ut arbetskraft till andra arbetsgivare och när arbetet utförs i den andra arbetsgivarens lokaler, med distansarbete avses inte heller när entreprenörer utför arbete på en annan arbetsgivares arbetsplats.

För att undersöka distansarbetets troliga omfattning och konsekvenser för arbetslivet har fem verktyg använts:

- (1) En översikt av medlemsundersökningar från fem fackliga organisationer och från myndigheten Mynak.

- (2) En genomgång av juridiska bestämmelser som rör distansarbete.

- (3) Femton intervjuer med företrädare för fackliga organisationer.

- (4) Fem intervjuer med enskilda anställda.

- (5) En översikt av forskning om distansarbete. Med utgångspunkt i ovanstående görs slutligen en sammanfattande analys.

Rapporten avslutas med 12 konkreta rekommendationer. En genomgående ambition i denna rapport är att lyfta de fackliga perspektiven, det vill säga hur de anställdas villkor påverkas av distansarbete och hur de kan förbättras.

3. Fakta om distansarbete i Sverige

Den fackliga centralorganisationen TCO¹ samt fackförbunden Vision², ST³, Akavia⁴ och Unionen⁵ har genomfört stora undersökningar bland medlemmarna där de ställt frågor om hur de har upplevt att arbeta på distans under pandemin och hur de ser på distansarbetet framöver. Även Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak)⁶ har kartlagt förutsättningarna för

Under pandemin har det skett en dramatisk ökning av akademiker och tjänstemän som arbetar på distans.

distansarbete. Samtliga dessa redovisas mer utförligt i bilaga 1. Nedan sammanfattas de övergripande mönstren.

Resultaten av dessa undersökningar ger en samstämmig bild. Under pandemin har det skett en dramatisk ökning av akademiker och tjänstemän som arbetar på distans. Omkring två tredjedelar uppger att de trivs bra med distansarbetet (exempelvis 65 respektive 68 procent i TCO:s två undersökningar). Kvinnor uppger något oftare än män att de trivs bra med att arbeta hemifrån. Inom Vision har dock andelen som arbetat på distans varit något lägre eftersom många medlemmar har arbetsuppgifter som behöver skötas på den fysiska arbetsplatsen.

I dag när restriktionerna mot smittspridningen till stor del har tagits bort anger drygt två tredjedelar (i exempelvis Akavias undersökning är andelen 73 procent) att de vill fortsätta att arbeta på distans under åtminstone några dagar i veckan. Det vanligaste skälet till att de önskar fortsätta att arbeta åtminstone delvis på distans är att det gör det enklare att få "livspusslet" att gå ihop. Vanliga motiveringar i linje med detta är mindre restid, större möjlighet att styra över arbetsdagen och en större möjlighet att fokusera på arbetet (ST:s undersökning). Den absolut vanligaste uppfattningen är emellertid att dessa anställda önskar varva arbete på distans med arbete på kontor, det vill säga en form av hybridarbete. Vi noterar vidare att i princip alla anger att de önskar arbeta på distans hemifrån. Önskemål om att få bedriva distansarbete från digitala hubbar etc. är ovanligt, men samtidigt är

¹ TCO 2021.

² Vision 2020.

³ ST 2020.

⁴ Akavia 2021.

⁵ Unionen 2020a.

⁶ Mynak 2021.

det svårt att dra entydiga slutsatser eftersom väldigt få provat på det.

Även om de som arbetat hemifrån under pandemin över lag har varit nöjda anser en stor grupp att de saknar det sociala umgänget med arbetskamrater och att arbetet på distans gått ut över gemenskapen och teamkänslan. En mindre grupp menar att arbetet hemifrån lett till att de fått "ont i rygg, nacke och axlar" (TCO:s undersökning) eller att de stött på "ergonomiska utmaningar" (Visions undersökning). Även chefernas erfarenhet av distansarbetet är över lag positiv (ST:s undersökning).

När det gäller framtiden tror en stor majoritet av akademikerna och tjänstemännen att de anställda på deras arbetsplatser kommer att växla mellan att arbeta hemifrån och på kontoret (90 procent anger det i Unionens undersökning).

Sammantaget visar undersökningarna att distansarbetet troligen kommer att fortsätta att vara på en hög nivå bland många akademiker och tjänstemän även post-corona. Detta kommer innebära en individualisering av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete (Mynaks rapport). Det riskerar också att leda till en mer oklar gräns mellan arbete och fritid (Mynak).

En mer utförlig genomgång av de refererade undersökningarna finns i bilaga 1.

4. Internationell utblick – fakta och fackliga krav

På grund av pandemin arbetade drygt en tredjedel av alla sysselsatta inom EU på distans under våren 2020. Andelen var särskilt hög i de länder som har tidigare stor erfarenhet av distansarbete och där många av jobben kunde genomföras på distans, som exempelvis i Finland där 59 procent av alla sysselsatta arbetade på distans under våren 2020.⁷

Möjligheten att distansarbeta har samtidigt varit koncentrerad till vissa yrkesgrupper, ur ett globalt perspektiv handlar det främst om en välutbildad minoritet.⁸ Enligt data från Världsbanken kan i genomsnitt 1 av 3 jobb skötas på distans i utvecklade ekonomier, medan samma siffra är 1 av 26 i utvecklingsekonomier.⁹ I Frankrike har nästan 70 procent av dem med eftergymnasial utbildning haft möjlighet att arbeta hemifrån under pandemin.¹⁰ Distansarbetet riskerar sålunda att bli en förstärkare av sociala och ekonomiska skillnader både mellan olika yrkesgrupper och mellan länder.

I en enkätundersökning genomförd av Eurofound 2020 framkommer att 78 procent av svarspersonerna vill fortsätta arbeta hemifrån åtminstone i viss utsträckning även efter pandemin. De flesta föredrog att arbeta några men inte alla dagar hemma, bara 13 procent svarade att de ville övergå till att helt arbeta på distans.¹¹ Även arbetsgivarsidan i Europa är positiva till ett fortsatt distansarbete. En enkätundersökning genomförd av den arbetsrättsliga advokatbyrån Littler Mendelson visar att 80 procent av de tillfrågade arbetsgivarna vill behålla distansarbete även efter pandemin. Detta motiverades bland annat av ökad effektivitet, sänkta kostnader för arbetsmiljöåtgärder och insparade lokalkostnader. En fjärdedel av de tillfrågade hade till och med planer på att stänga ner fysiska kontor.¹²

4.1. Fackliga perspektiv

Såväl nationella fackförbund som internationella fackliga organisationer håller fram ett antal principer som är viktiga när mer arbete utförs på distans. Dessa är framför allt frivillighet,

⁷ Hahne 2020, s. 12.

⁸ Lund m.fl. 2020, Dingel & Neuman 2020, OECD 2021.

⁹ Sanchez m.fl. 2020.

¹⁰ OECD 2021.

¹¹ Eurofound 2020, s. 34.

¹² Littler Mendelson 2020, s. 9.

arbetsgivarens ansvar över arbetsmiljön, rätten att inte behöva vara ständigt uppkopplad, arbetstagares digitala integritet, jämlika utvecklingsmöjligheter och rätt att kontakta arbetstagarrepresentanter.

Den första av dessa principer handlar om att distansarbetet ska vara frivilligt. Enligt det Europafackliga forskningsinstitutet ETUI är självbestämmande för arbetstagaren den förutsättning som är viktigast för ett hållbart distansarbete. Distansarbetet bör inte vara påtvingat och bör presenteras som en valmöjlighet snarare än ett tvång.¹³ Även den internationella fackliga samorganisationen ITUC understryker att distansarbete inte ska ske mot någons vilja.¹⁴ För närvarande arbetar flera nationella fackförbund för att säkra frivilligheten vid distansarbete genom att lägga fram krav på att allt distansarbete ska regleras i skriftliga avtal där arbetstagare ges rätt att själva välja var arbetet ska utföras. Till exempel har det österrikiska facket GPA-DJP, som organiserar journalister och anställda inom den privata sektorn, tagit fram ett ramverk för distansarbete som kan användas vid upprättande av lokala arbetsplatsavtal. Enligt detta ska distansarbetet vara frivilligt och skriftliga avtal ska ingås mellan arbetstagare och arbetsgivare med förtydligande detaljer om hemarbetets utformning.

För det andra fastslår flera internationella fackliga organisationer att det är arbetsgivarens ansvar att tillhandahålla och underhålla arbetsutrustning även vid hemarbete. ITUC framhåller att om distansarbete blir normen är det av högsta prioritet att anställda kompenseras för de extra kostnader hemarbetet innebär. Ett införande av distansarbete ska inte genomföras för att spara in på kostnader för utrustning och lokaler, skriver ITUC i sina rekommendationer. För att säkra att arbetstagare har en hållbar arbetsmiljö menar ITUC att tillsynspersoner ska ha tillträde till den plats där arbetet utförs.¹⁵ Även nationella fackförbund runt om i Europa slår fast att arbetsgivaren har ett ansvar över arbetsmiljö och utrustning. Den spanska fackliga paraplyorganisationen Comisiones Obreras (CCOO) har i sina strategier för distansarbete betonat att distansarbete ska motiveras av arbetstagares trivsel snarare än insparade lokal- och materialkostnader. I ett avtal mellan CCOO och arbetsgivaren Deutsche Bank från 2021 klargörs att arbetsgivaren ska stå för utgifter för teknisk utrustning och ergonomiska kontorsmöbler även i hemmet. Dessutom är arbetsgivaren skyldig

¹³ Bérastégui 2021.

¹⁴ ITUC 2020.

¹⁵ ITUC 2020.

att ersätta arbetstagare för de ökade el- och bredbandskostnader som kommer som en följd av hemarbetet.¹⁶

De tredje och fjärde principerna som förenar fackliga strategier internationellt är rätten att inte behöva vara konstant uppkopplad och skyddet för arbetstagares digitala integritet. I Irland har fackförbundet Forsa, som är det största för landets offentliganställda, tagit fram riktlinjer för digital integritet och skydd mot övervakning av anställda. Forsa har vidare ingått i förhandlingar med arbetsmarknadens parter och den irländska regeringen, som har mynnat ut i ett nationellt policydokument för distansarbete i offentlig sektor. I dessa förhandlingar har Forsa drivit på för att skydda arbetstagare mot digital övervakning. Till exempel har förbundet lagt fram krav på att olika verktyg och rutiner som arbetsgivare använder sig av för att mäta arbetstagares produktivitet etc. ska vara transparenta. Ingen enskild organisation eller arbetsgivare ska kunna implementera sådana verktyg eller arbetssätt utan en föregående diskussion där arbetstagarna är involverade.¹⁷

Vad gäller den femte principen, jämlika utvecklingsmöjligheter, så konstaterar ITUC att ökningen av distansarbetet kommer att kräva extra insatser för att se till att alla arbetstagare har lika förutsättningar att sköta sina arbetsuppgifter och utvecklas i sina yrken.¹⁸ Även denna fråga har irländska Forsa arbetat med. Förbundet framhåller att alla arbetstagare ska ges lika rätt till distansarbete där det är möjligt. Distansarbetet ska, enligt Forsa, anpassas efter den enskilda arbetstagarens behov och möjlighet till utveckling. Det innebär att resurser och stöd kan se olika ut för olika anställda som arbetar för samma arbetsgivare, och att arbetstagare som arbetar på distans har rätt till stöd utifrån individuella behov precis som på kontoret.¹⁹

Slutligen är de nya förutsättningarna för facklig organisering en central fråga för fackliga organisationer världen över när distansarbetet ökar. Världsfacket ITUC betonar att arbetstagare ska ha rätt och möjlighet att kunna kontakta facket även när arbetet utförs på distans.²⁰ Samma tankegång förs fram av IndustriAll, det globala facket för bland annat industriarbetare. Enligt IndustriAll ska det vara enkelt för distansarbetare att kontakta fackliga organisationer, men de fackliga företrädarna ska ibland också ha

¹⁶ CCOO 2021.

¹⁷ Forsa 2021.

¹⁸ ITUC 2020.

¹⁹ Forsa 2021.

²⁰ ITUC 2020.

rätt att kontakta anställda som arbetar på distans. IndustriAll menar också att arbetsplatser fortfarande bör vara tillgängliga för arbetstagare som vill använda dem för att arrangera möten.²¹ Tyska fackförbundet IG-BCE, som organiserar industriarbetare inom vissa branscher, har förhandlat fram ett avtal med arbetsgivare i gummiindustrin där fackliga representanter ges rätt att kontakta distansarbetare för att rekrytera nya eller stötta befintliga medlemmar. Enligt överenskommelsen har fackliga representanter rätt att använda mejladresslistor från företag, utan att det strider mot GDPR-lagstiftning. På så sätt uppmärksammar överenskommelsen behovet av nya sätt att kommunicera fackligt i ett allt mer digitaliserat arbetsliv.²²

²¹ IndustriAll 2020, 2021.

²² ETUC 2021a.

5. Nedslag i forskningen

Distansarbete har varit föremål för internationell arbetslivsforskning sedan flera decennier tillbaka. I forskningen har distansarbetet uppfattats som ett kännetecken för framtidens arbetsliv. Fokus för forskningen har bland annat varit distansarbetet och arbetets flexibilisering, hur olika grupper på arbetsmarknaden påverkas av distansarbete och distansarbetets effekter på arbetsmiljö och stress. Nedan följer ett mindre urval av fackligt relevanta frågor som berörts inom forskningen.

5.1. Ett flexibelt arbetsliv

Redan före pandemin ökade distansarbetet. Enligt flera studier hänger detta samman med långtgående trender på arbetsmarknaden. Dels handlar det om att allt fler arbeten innebär kommunikation och service över stora avstånd och därmed lämpar sig för att utföras på distans, åtminstone inom den kunskapsintensiva servicesektorn. Dels handlar det om att arbetsgivare inom dessa branscher ofta kan mäta anställdas arbete utifrån output snarare än arbetstid. Då blir det av mindre vikt för arbetsgivare att ha uppsikt över var arbetstagare befinner sig under arbetsdagen. Detta sätt att mäta arbete är även kännetecknande för gigekonomin där fokus ligger på uträttade uppdrag snarare än arbetstid.²³

Ofta innebär en ökad flexibilitet att både arbetstagaren och arbetsgivaren får ett större handlings-

Med flexibelt arbete menas att friheten över var, när och hur en arbetstagare ska utföra sina arbetsuppgifter ökar.²⁴ Ofta innebär en ökad flexibilitet att både arbetstagaren och arbetsgivaren får ett större handlingsutrymme. Hur denna frihet fördelas är en maktfråga där vågskålen väger över till arbetsgivaren, som i Sverige har rätt att leda och fördela arbetet.

Ett mer flexibelt arbetsliv kan gynna grupper som tidigare haft svårt att komma in på arbetsmarknaden, exempelvis personer med funktionsnedsättning. Samtidigt finns forskning som pekar på risken att ett mer flexibelt arbetsliv

kan skapa skiktningar både inom arbetsplatser och på arbetsmarknaden i stort. Denna skiktning kan uppstå både mellan dem som ges respektive inte ges flexibilitet över arbetsplats och tid,

²³ Vilhelmsson & Thulin 2016, Mulcahy 2017.

²⁴ Chung & Van der Lippe 2018.

och mellan dem som har rätt förutsättningar och klarar distansarbetet väl respektive de som har svårare att arbeta utanför kontoret.²⁵ Vidare pekar vissa forskningsresultat på riskerna med det globalt framväxande fenomenet "technostress", det vill säga stress som är kopplad till ett ökat användande av informations- och kommunikationsteknik. Detta drabbar framför allt anställda som inte ges tillräcklig träning i hur tekniken bäst används. Hit hör bland annat personer som arbetar mycket på distans och som inte får tillräcklig vägledning i arbetet.²⁶ En del av denna skiktning är kopplad till genus – undersökningar visar att distansarbetande kvinnor dels förväntas utföra hushållsuppgifter i större utsträckning än män under arbetsdagen, dels att deras karriärer i högre grad riskerar att påverkas negativt av flexibiliteten.²⁷ Vi återkommer till denna fråga senare i rapportens analysdel.

5.2. Ökad autonomi eller minskad gemenskap?

En grundläggande aspekt av flexibelt arbete är att arbetstagaren ges större självbestämmande. För många arbetstagare är detta en faktor som gör att arbetet känns mer meningsfullt och mindre stressigt.²⁸ Dessutom bygger självbestämmande på tillit från arbetsgivaren, vilket ofta framhålls som ett kriterium för att distansarbete ska fungera väl.²⁹ Egenstyrt arbete uppskattas olika av olika arbetstagare. Framför allt spelar arbetstagares behov av ledarskap och samarbete in som faktorer för hur effektivt det egna arbetet blir. Personer med ett mer individualistiskt orienterat arbetssätt jobbar generellt bättre på distans än personer med större behov av sociala interaktioner och handledning.³⁰ Dessutom pekar forskningen på motsättningen mellan autonomi och gemenskap, och att det ökade självbestämmandet som distansarbete innebär kan ske på bekostnad av gemenskap och sammanhållning. Detta kan leda till att facklig samverkan påverkas negativt eftersom arbetstagare blir allt mer utspridda och fokuserade på egna snarare än kollektiva mål.³¹

²⁵ Mahler 2012.

²⁶ Adamovic 2021, Salazar-Concha m.fl. 2021.

²⁷ Chung & Van der Lippe 2018.

²⁸ Kurland & Bailey 1999, Adamovic 2021, Bérastégui 2021.

²⁹ Bérastégui 2021.

³⁰ Adamovic 2021.

³¹ Kurland & Bailey 1999, Kjellberg 2021.

6. Det juridiska regelverket kring distansarbete

I svensk lagstiftning saknas en definition av distansarbete. Däremot finns ofta definitioner av distansarbete i individuella överenskommelser med enskilda arbetsgivare och vissa kollektivavtal. Vidare finns en rad svenska lagar som påverkar distansarbetets organisering, däribland frivilligheten. Särskilt viktiga i detta sammanhang är lagen om anställningsskydd (LAS), arbetsmiljölagen (AML), arbetstidslagen (ATL) samt Arbetsdomstolens (AD:s) praxis.

På EU-nivå träffade den europeiska arbetsgivarorganisationen UNICE, småföretagarorganisationen UEAPME, organisationen för offentlig verksamhet CEEP och Europafacket ETUC ett ramavtal om distansarbete i juli 2002.³² I EU:s ramavtal finns emellertid en mycket vidsträckt definition av distansarbete som omfattar såväl arbetstagare som arbetar hemifrån någon dag i veckan som arbetstagare vid callcenter som är lokaliserade i glesbygd men där de anställda utför arbetsuppgifter åt ett företag som är beläget i en storstad. Som framgått används en smalare definition av distansarbete i den här rapporten, vilken inte innefattar callcenter.

EU:s ramavtal implementerades 2003–2006 av arbetsmarknadens parter i de flesta av EU:s medlemsländer. I Sverige antog arbetsmarknadens huvudorganisationer – i detta fall Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Arbetsgivarverket, LO, TCO och Saco – gemensamma riktlinjer 2003. Av dessa framgår att det europeiska ramavtalet ska fungera som riktlinje också på den svenska arbetsmarknaden, men att hänsyn ska tas till specifika förutsättningar i olika branscher etc.

Den så kallade ömsesidiga frihetsprincipen uttrycks i det europeiska ramavtalet på följande sätt:

”Distansarbete är frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare. Distansarbete kan ingå som en del av arbetstagarens ursprungliga arbetsbeskrivning eller senare införas som en frivillig ordning. Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen och arbetsgivaren senare erbjuder möjlighet till distansarbete, kan arbetstagare acceptera eller avböja erbjudandet. Om en arbetstagare uttrycker en önskan att arbeta på distans kan arbetsgivaren acceptera eller avböja detta önskemål.

³² Arbetsgivarverket 2003.

Övergången till distansarbete i sig påverkar inte distansarbetarens anställningsstatus eftersom distansarbetet endast modifierar det sätt på vilket arbetet utförs. Om en arbetstagare avböjer att arbeta på distans är inte detta något skäl för att avsluta anställningen eller ändra arbetstagarens anställningsvillkor. Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen, kan beslutet om att övergå till distansarbete återtas genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal. Återgången kan på arbetstagarens eller arbetsgivarens begäran innebära återgång till arbetsgivarens lokaler. Hur återtagande skall gå till fastställs genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal. Har ett anställningsavtal som innefattar permanent arbete på distans ingåtts före, under eller post-corona gäller det avtalet.”³³

Centrala juridiska frågor är (1) i vilken mån en arbetsgivare kan tvinga anställda att arbeta på distans, exempelvis på grund av att arbetsgivarens kontor blir mindre eller helt avskaffas och (2) i vilken mån anställda har rätt att få utföra arbetet på distans ett antal dagar i veckan.

Dessa två frågor har olika karaktär. Den första frågan handlar om huruvida en arbetsgivare har rätt att tvinga arbetstagare att arbeta på distans. Arbetsgivaren har i och för sig stora befogenheter att bestämma arbetsvillkor, men att kräva att en arbetstagare – mot sin vilja – ska anordna en arbetsplats i hemmet är ett extremt långtgående krav och något helt annat än att exempelvis arbetsgivaren byter kontor. Det finns också arbetstagare som har små möjligheter att utföra arbetet hemifrån på grund av trångboddhet, små barn etc. Rimligen bör en arbetstagare kunna avböja arbetsgivarens påbud om att arbetet ska bedrivas på distans. Vad som skulle följa om arbetsgivaren ändå står kvar vid sitt krav behöver prövas juridiskt. Kan exempelvis en vägran att arbeta på distans vara saklig grund för uppsägning? Av betydelse är också vad som eventuellt står om detta i kollektivavtal, riktlinjer för arbetsplatsen och individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Den andra frågan handlar om huruvida en arbetstagare har rätt att få fortsätta arbeta på distans, åtminstone några dagar i veckan, även

Rimligen bör en arbetstagare kunna avböja arbetsgivarens påbud om att arbetet ska bedrivas på distans.

³³ Arbetsgivarverket 2003. (Obs. I samma dokument finns både det svenska och europeiska ramavtalet, detta citat är hämtat från sidan 4.)

när pandemin bedarrat. På den punkten är den anställdes rättigheter mer begränsade. Distansarbetet under pandemin bör uppfattas som en parentes som har byggt på rekommendationer från Folkhälsomyndigheten. Om den anställda har arbetat på arbetsgivarens kontor före pandemin har arbetsgivaren stor möjlighet att kräva att arbetet även i fortsättningen ska ske på kontoret. Om det däremot finns ett lokalt kollektivavtal, då avgör innehållet i den överenskommelsen hur arbetet på plats och på distans ska vara organiserat.

Ännu en central juridisk fråga handlar om i vilken mån arbetsgivaren är skyldig att bekosta ergonomisk utrustning, belysning etc. för anställda som arbetar på distans.

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren arbetsmiljöansvaret och ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Av förarbetena till arbetsmiljölagen framgår samtidigt att insatserna inte får vara "orimliga i förhållande till de resultat som kan uppnås".³⁴ En tolkning av detta är att kraven på arbetsgivaren att åtgärda och finansiera förbättringar av arbetstagarens arbetsmiljö när arbetet sker på distans är mer begränsade när distansarbetet är tillfälligt.

I den tidigare nämnda svenska ramöverenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter finns ett särskilt stycke om utrustning i samband med distansarbete. Det lyder som följer:

"Alla frågor som rör utrustning, ansvar och kostnader definieras tydligt innan distansarbetet påbörjas. Som en allmän regel är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla, installera och underhålla den utrustning som behövs för regelbundet distansarbete om inte distansarbetaren använder sin egen utrustning. Om distansarbetet utförs regelbundet ersätter eller täcker arbetsgivaren de kostnader som direkt orsakas av arbetet, särskilt de som hör samman med kommunikation. Arbetsgivaren tillhandahåller distansarbetaren en lämplig teknisk supportmöjlighet. Arbetsgivaren har ansvar, i enlighet med nationell lagstiftning och kollektivavtal, för kostnader för förlust och skada på utrustning och data som används av distansarbetaren. Distansarbetaren tar väl hand om den utrustning som tillhandahållits honom/henne och samlar eller distribuerar inte olagligt material via Internet."³⁵

Ytterligare en fråga som behandlas i EU:s ramavtal är arbetsgivarens möjlighet att göra hembesök hos en arbetstagare som arbetar hemma i syfte att inspektera arbetsmiljön. Detta regleras också i svensk lag. Enligt arbetsmiljölagen (3 kap. 4 §) är

³⁴ Prop. 1976/77:149 s. 253-254.

³⁵ Arbetsgivarverket 2003, s. 6.

arbetstagaren skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet. Om ett hembesök anses nödvändigt för att fullgöra arbetsgivarens undersökningsplikt (3 kap. 2 §) är det därför arbetstagarens skyldighet att medverka. För att Arbetsmiljöverket ska ha rätt att göra en inspektion i ett hem krävs enligt 15 § 3 st. i arbetsmiljöförordningen en begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs. Även om detta förefaller att vara det juridiska läget, är praxis att hemmet uppfattas som en privat sfär. I dagsläget är det också svårt att hitta exempel på att inspektioner har genomförts i hemmet. Detta innebär att andra verktyg sannolikt måste utvecklas för att skapa ett fungerande arbetsmiljöarbete när allt fler anställda utför delar av arbetet på distans.

7. Sammanfattande analys

Pandemin har drivit fram en dramatisk förändring av arbetsmarknaden. Stora digitala språng har tagits, inte minst när det gäller anställdas kunskap och erfarenhet av digitala möten. Intervjuerna med fackliga företrädare som genomförts som underlag för den här studien, liksom flera fackförbunds egna undersökningar, ger en entydig bild. Även om restriktionerna på grund av pandemin så småningom hävs kommer pandemin innebära en betydande förändring av arbetslivet. Andelen som arbetar på distans kommer fortsatt vara på en klart högre nivå än före pandemin. Detta kommer i sin tur att få stora konsekvenser för villkoren i arbetslivet, för fackligt arbete, för arbetsmarknaden och för samhället i stort.

Underlagen i denna undersökning visar att omkring två tredjedelar av tjänstemän och akademiker vill arbeta på distans åtminstone två-tre dagar i veckan. Därutöver finns en mindre grupp som vill arbeta på distans ännu mer, men också en mindre grupp som vill utföra arbetet helt och hållet eller nästan helt och hållet på en fysisk arbetsplats. Flera intervjuade företrädare för fackförbund som organiserar tjänstemän och akademiker vittnar om att det i dag finns ett tryck från många medlemmar som är oroliga för att möjligheten att arbeta på distans ska dras in. Dessa medlemmar vill att deras förbund försvarar rätten att åtminstone delvis få arbeta hemifrån.

Följderna av det ökade distansarbetet beror till stor del på maktförhållandena i arbetslivet. Inte minst handlar det om huruvida den ökade flexibiliteten ska nyttjas för att göra jobben mer otrygga, eller tvärtom för att anpassa arbetsvillkoren efter vad som gynnar de anställda. Rätt hanterad kan omvandlingen göra Sverige mer produktivt och bidra till fler och bättre jobb. Det kräver att omställningen inte bara möts genom facklig organisering som ger de anställda inflytande över arbetets organisering, utan också med ökade investeringar för att underlätta ett flexibelt arbetsliv.

7.1. Nya klyftor på arbetsmarknaden

Ökningen av distansarbetet har blottlagt en klyfta i arbetslivet, mellan å ena sidan en sektor där det är möjligt att bedriva åtminstone delar av arbetet på distans, och å andra sidan en sektor där detta inte är möjligt. I hög grad kommer detta utgöra en ny skiljelinje mellan tjänstemän/akademiker och arbetare.

Det är redan i dag tekniskt möjligt att utföra även vissa arbetarjobb på distans. Många anställda inom industrin ägnar exempelvis en stor del av sin arbetstid åt att följa och övervaka produktionen från skärmar. I praktiken skulle det arbetet kunna utföras från vilken plats som helst. Men de företrädare från IF Metall och Pappers som intervjuats som underlag för denna rapport tror ändå inte att dessa uppgifter kommer att börja skötas på distans. För det första leder skärmövervakning av arbetet stundtals till att det behövs praktiska ingripanden i produktionen. För det andra kräver säkerhetsföreskrifter att det måste finnas personal som är närvarande nära produktionen. För det tredje är produktionen ofta slimmad, det finns med andra ord inte utrymme för att låta vissa jobba hemifrån medan andra är närvarande där produktionen utförs.

Det är emellertid inte bara arbetsuppgifternas karaktär som avgör om det är möjligt att arbeta på distans, utan även boendesituationen och det individuella behovet av umgänge och kontakt med arbetskollegor. Risken är stor för att arbetstagarna skiktas efter flera olika linjer. Särskilt allvarligt är detta om det också blir en skiktning efter status.³⁶

Denna klyfta kan också få politiska konsekvenser, om distansarbete blir mer utbrett i grupper med vissa politiska sympatier. I USA har exempelvis främst universitetsutbildade möjlighet att jobba på distans, det vill säga en grupp där demokraterna är i majoritet, medan en majoritet är republikaner bland dem som inte har möjlighet att jobba hemifrån. Detta kan skapa en vidgad klyfta både mellan människor med olika utbildningsnivå och mellan människor med olika politiska sympatier.³⁷

Men utvecklingen är inte entydig. Samtidigt som distansarbete kan innebära skiktningar och ökade klyftor mellan arbetare och tjänstemän/akademiker på arbetsmarknaden, framhåller vissa forskare distansarbetet som ett sätt att inkludera vissa grupper som tidigare stått längre ifrån arbetsmarknaden in på arbetsplatser. Till exempel kan distansarbete förenkla en återgång till arbete för personer som råkat ut för skador och befinner sig i rehabilitering, eller skapa bättre förutsättningar för personer med funktionsnedsättningar att integreras på arbetsmarknaden.³⁸ Dessutom kan distansarbetet vidga möjligheterna för

³⁶ Se bland annat Bérastégui 2021, TCO 2021.

³⁷ Thompson, 2021.

³⁸ Nunes 2005, Kurland & Bailey 1999.

landsbygdsbefolkningen att kunna ta vissa jobb som annars skulle kräva en flytt till storstad.

7.2. Stora variationer mellan olika grupper

För tjänstemän och akademiker kommer omfattningen av distansarbetet att variera mellan olika branscher, men skillnaderna kommer också att vara stora beroende på exakta arbetsuppgifter, den anställdes önskemål och arbetsgivarens hållning. Inom vissa branscher kommer en fortsatt hög andel av fysisk närvaro att vara nödvändig. Detta gäller exempelvis tjänstemanna- och akademikerjobb inom vård, tandvård, social omsorg, handel, nöjen och kultur. Även inom utbildning kommer kraven på fysisk närvaro att vara stora, även om mycket av utbildningen också kan bedrivas på distans. Som vi redan nämnt finns också skillnader i inställning mellan olika arbetstagare, även om den övergripande bilden är att de flesta vill fortsätta att arbeta på distans flera dagar i veckan. Ett mönster är att kvinnor är något mer angelägna än män om att kunna jobba på distans. Ett annat mönster är att unga arbetstagare i betydligt högre utsträckning än äldre vill ha möjlighet att arbeta från en fysisk arbetsplats. Särskilt gäller detta personer som nyligen kommit ut i arbetslivet. När det gäller enskilda arbetsgivare finns stora skillnader i inställning även inom samma branscher. Inom exempelvis finans-, bank- och försäkringsbranschen finns arbetsgivare som öppnar för att de anställda ska kunna arbeta på distans några dagar i veckan, men också arbetsgivare som önskar att i stor utsträckning få tillbaka de anställda till kontoren eller som tvärtom planerar att stänga kontoren för att låta allt arbete ske digitalt.

Intervjuerna såväl i denna rapport som i andra undersökningar pekar på att många anställda inom tjänstemanna- och akademikeryrken anser att en större möjlighet att kunna jobba på distans innebär att det blir enklare att få livspusslet att gå ihop och därmed också är något som kan minska stressen i arbetet i livet i stort. Samtidigt finns två negativa sidor av distansarbetet som många framhåller. Den ena är att distansarbete ökar risken för social isolering, att viss typ av information som kan förmedlas genom direkt kontakt går förlorad vid möten på distans och att distansmöten inte skapar samma sammanhållning och gemenskap som fysiska möten ofta leder till. Det andra är att den fysiska miljön i hemmet ofta inte är avpassad för bedrivande av ett omfattande arbete. Det handlar bland annat om ergonomi och belysning, men också om att det kan vara svårt att arbeta hemifrån för

småbarnsföräldrar och trångbodda, i synnerhet om fler i hushållet också arbetar eller bedriver studier i hemmiljön.

När det gäller de negativa sociala aspekterna är det samtidigt uppenbart att det vanliga mönstret inte kommer att bli, som under pandemin, att anställda jobbar helt och hållet hemifrån. Det nya normala för många tjänstemän och akademiker kommer snarare att bli att arbetet sker på distans några dagar i veckan och på en fysisk arbetsplats de övriga dagarna, det vill säga en form av hybridarbete. Sedan kommer det att finnas mindre grupper av anställda som utför nästan allt arbete antingen på den fysiska arbetsplatsen eller på distans.

Det finns också juridiska skäl till att många arbetsgivare inte vill låta distansarbetet överstiga 49 procent av den totala arbetstiden. Många har hänvisat till skattelagstiftningen och menar att om arbetstagaren tillbringar mer än 50 procent hemma blir också det skatterättsliga tjänstestället hemmet, vilket i sin tur skulle få konsekvenser för en rad saker, som möjligheten att göra avdrag för tjänsteresor. Pia Blank Thörnroos, rättslig expert på Skatteverket, förnekar dock att det huvudsakliga tjänstestället automatiskt blir hemmet om en person arbetar mer än 50 procent hemifrån: "Så är det absolut inte. Har man ett kontor att gå till varje dag är det huvudregeln att det är tjänstestället, även om man inte alltid är där. Om man däremot har avtalat att den anställde ska arbeta i bostaden huvuddelen av tiden är det en annan sak."³⁹ Enligt denna tolkning av lagstiftningen är det med andra ord inte bara avgörande hur mycket en anställd arbetar hemifrån, utan också huruvida arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om omfattningen. Fortfarande kan dock hemmet komma att uppfattas som tjänstestället om arbetstagaren arbetar i hemmet över 50 procent av arbetstiden och om arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om detta. Pia Blank Thörnroos tillägger att Skatteverket, med anledning av pandemin, håller på att se över hela regelverket om tjänstebeskattning och tjänsteställe.⁴⁰

Att nästan alla regelbundet kommer att befinna sig på en fysisk arbetsplats kommer motverka en del av de negativa sociala aspekterna. Under pandemin har många helt och hållet arbetat hemifrån. Situationen är väldigt annorlunda om omkring hälften av arbetet kommer att utföras på arbetsplatsen. Däremot riskerar de negativa effekterna beroende på bristfällig ergonomi och dålig belysning att till stora delar kvarstå. Risken är också att arbetstagare i det korta perspektivet inte tycker att dessa

³⁹ Igenerus 2021.

⁴⁰ Ibid.

konsekvenser av brister i arbetsmiljön i hemmet är allvarliga, men att det på längre sikt kan skapa axel- och ryggproblem etc.

Arbetsgivaren har visserligen ett arbetsmiljöansvar för arbetstagaren och en skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Men exakt vad arbetsgivaren är skyldig att göra för att understödja en god arbetsmiljö i hemmet är oklart. Hur detta ska organiseras och vad arbetsgivaren ska bistå med när det gäller fysisk utrustning etc. regleras vanligen genom individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och den enskilde anställde. Totalt sett befinner sig de anställda i ett svagt förhandlingsläge. Som denna studie visar är det en stor majoritet av tjänstemän och akademiker som önskar att fortsätta arbeta på distans under två-tre dagar i veckan och det är ofta arbetstagarna som driver på för att få arbeta på distans. Samtidigt försöker en del arbetsgivare dra nytta av distansarbetet genom att spara in på lokaler.

Intervjuerna i denna studie visar att många anställda hör av sig till sina fackförbund för att förbunden ska försvara de anställdas möjlighet att åtminstone delvis kunna arbeta på distans framöver. Risken är med andra ord uppenbar att anställda blir nöjda med att få fortsätta att arbeta på distans och inte ställer tydliga krav på arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön i hemmet. I och med att de konkreta arrangemangen främst regleras genom individuella överenskommelser är också den fackliga positionen svag. Detta är en stor utmaning framöver för fackliga organisationer som organiserar tjänstemän och akademiker.

7.3. Distansarbete som möjlighet – inte skyldighet

I intervjuerna både med företrädare för förbund och med enskilda medlemmar lyfter många att frågan om huruvida distansarbetet är frivilligt eller inte är avgörande för hur det uppfattas och vilka konsekvenser det leder till. Ett uttryckligt önskemål från många anställda är att de själva ska ha möjlighet att kunna arbeta på distans under några dagar i veckan. Det är emellertid inte säkert att arbetsgivaren har samma ambition. En del arbetsgivare minskar möjligheten att bedriva arbetet på ett gemensamt kontor, vilket kan leda till att anställda tvingas att arbeta hemifrån. I andra fall kräver arbetsgivaren en stor fysisk närvaro och de anställda tvingas att arbeta på en fysisk arbetsplats när de i stället skulle vilja arbeta mer hemifrån.

En aspekt av detta är den juridiska, närmare bestämt:

- (1) vilken rätt har en anställd att få arbeta på distans
- (2) vilken rätt har den anställde att få utföra arbetet på en fysisk arbetsplats.

Den tidigare juridiska analysen i denna rapport visar att distansarbetet under pandemin kan betraktas som ett undantag och inte en ny praxis. Det betyder att den anställde sällan har juridiska möjligheter att kräva att arbetet på distans ska fortsätta. I realiteten är detta inte alltid ett problem eftersom många arbetsgivare accepterar att den anställde utför åtminstone delar av arbetet på distans. Konflikt kan dock ändå uppkomma: dels finns arbetsgivare som vill ha tillbaka alla anställda på kontoren, dels kan anställda ha önskemål om att få arbeta mer på distans än vad arbetsgivaren är beredd att godta.

När det gäller den motsatta situationen – att arbetstagaren önskar att få komma tillbaka till den fysiska arbetsplatsen – är den anställdes position juridiskt starkare. Att kräva att den anställde utför arbetet i hemmet i stället för i arbetsgivarens lokaler är en drastisk förändring som den anställde kan motsätta sig. I flera fall kan hemmet också vara en olämplig plats för att bedriva arbete. Vad som ytterst händer om en konflikt uppstår om rätten att få utföra arbetet i arbetsgivarens lokaler behöver prövas. Att samla underlag för detta är en facklig uppgift.

Den digitala tekniken i sig och att anställda ofta utför sitt arbete genom att använda telefon och datorer innebär att arbetsgivarna har fått nya möjligheter att mäta och kontrollera de anställdas arbete. Det är exempelvis möjligt att mäta omfattningen av telefonsamtal och längden av alla samtal. Dessa möjligheter är emellertid inte nya, de har i själva verket utvecklats och använts under en längre tid. Samtidigt utvecklas dessa möjligheter hela tiden. Exempelvis kan GPS:er användas för att kontrollera och få information om var de anställda befinner sig. Den centrala frågan i detta sammanhang är om arbetsgivare anser att det finns ett särskilt behov av att kontrollera personer som arbetar på distans och därför förstärker dessa möjligheter just i detta syfte. De genomförda intervjuerna visar inte på några tendenser i den riktningen, men frågan är för tidig att avgöra och det är också möjligt att det uppstår skillnader i praxis mellan olika branscher, företag och yrken. Dessutom finns annan arbetsmarknadsforskning som tyder på att styrning genom tillit är vanligare inom tjänstemanna- och akademikeryrken, medan övervakning och kontroll är vanligare inom LO-yrkena.

Däremot kan distansarbete på andra sätt komma att påverka den anställdes integritet. Inte minst handlar det om att Arbetsmiljöverket och skyddsombud skulle kunna begära att få göra inspektioner även av arbetsplatser i hemmet. Det reser en rad integritetsfrågor eftersom arbetsplatsen i dessa fall också är

hemmiljön. Om inspektion sker är det i princip omöjligt att den inte också ger insyn i hemförhållanden. Om inspektionen undviks, på grund av hänvisningar till den personliga integriteten, blir det också möjligt för arbetsgivaren att inte investera i god ergonomi, belysning etc. Som vi tidigare konstaterat i rapporten har en arbetsgivare juridisk rätt att besöka en arbetsplats i hemmet om det kan anses nödvändigt för att fullgöra arbetsgivarens undersökningsplikt.

En tänkbar utveckling är också att det uppstår fysiska hybrid-lösningar.

En tänkbar utveckling är också att det uppstår fysiska hybridlösningar. Under pandemin har distansarbetet huvudsakligen bedrivits från de anställdas hem. På sikt skulle dock nya plattformar för distansarbete kunna utformas, exempelvis i form av digitala hubbar där flera distansarbetare kan samlas. Med sådana hubbar på mindre orter skulle distansarbetet kunna underlättas. Särskilt för personer som bor trångt skulle det bli enklare att organisera en fungerande arbetsplats. Det skulle också underlätta arbetsmiljöarbetet och kunna bidra till social gemenskap. Däremot vore konsekvenserna för det fackliga inflytandet mer oklara, vilket diskuteras närmare i nästa avsnitt.

7.4. Distansarbete och fackligt inflytande

En central fråga är hur fackets organisering och inflytande påverkas av digitaliseringen. Det handlar i sin tur om flera olika saker. Om möjligheten att rekrytera och behålla medlemmar, om möjligheten att engagera medlemmar, om möjligheten att bygga lokala fackklubbar, om täckningen av kollektivavtal etc. Hittills är erfarenheterna av facklig organisering under distansarbetet tvetydiga. Å ena sidan betonar flera av de intervjuade att de fackliga organisationerna nått fler medlemmar än tidigare genom att arrangera digitala möten. Å andra sidan betonar flera att möjligheten att skapa gemenskap och sammanhållning blir sämre när människor inte träffas fysiskt.

Som vi tidigare har visat är det troligt att distansarbetet i arbetslivet kommer att bli kvar på en högre nivå än det var innan pandemin. En stor majoritet av tjänstemän och akademiker önskar arbeta på distans två-tre dagar i veckan. Även många arbetsgivare vill ha en stor omfattning av distansarbetet. Därmed är det troligt att även andelen som deltar digitalt på fackliga möten kommer att förbli högre än vad den var innan pandemin. Många i våra intervjuer pekar också på att det kommer att bli vanligare med

olika hybridvarianter där en del deltar fysiskt och andra är med digitalt. Det är med andra ord troligt att pandemin kommer att innebära en förändring av den fackliga praktiken. Detta gäller inte heller bara tjänstemän och akademiker utan i hög grad även LO-förbunden.

Ännu är det alltför tidigt att avgöra hur distansarbetet kommer att påverka de fackliga organisationerna och hur stark påverkan kommer att vara. Men några saker är centrala. Med färre fysiska möten blir det ännu mer avgörande att de fysiska träffar/hybridträffar som ändå anordnas håller en hög kvalitet, där ett viktigt syfte just är att stärka sammanhållningen och gemenskapen. För att klara det krävs välplanerade och strukturerade möten där syftet med mötet är tydligt, där det finns en klar agenda, där deltagarna får möjlighet att förbereda sig och där beslut fattas som sedan blir styrande för verksamheten. Även de förtroendevalda kommer att få en viktigare roll om fler möten är på distans. För många medlemmar kommer de förtroendevalda utgöra den fysiska kontakten med den fackliga verksamheten. Det kräver att de förtroendevalda är välkända på arbetsplatserna, att de aktivt söker upp medlemmar och skapar utrymme för dialog.

Ännu en viktig aspekt är rekryteringen av nya medlemmar. Avgörande är att det finns förtroendevalda med särskilt ansvar för rekrytering och att det organiseras särskilda rekryteringsveckor etc. Precis som en nyanställd behöver direkta möten med andra anställda och med arbetsgivare är det avgörande att nyanställda får möta fackliga företrädare. Likaså är det viktigt att de som ansluter sig till facket får en möjlighet att fysiskt möta fackliga företrädare och att inte all information är digital. Exakt vad digitaliseringen av en stor del av mötesverksamheten kommer att innebära för de fackliga organisationerna är samtidigt för tidigt att avgöra. Digitaliseringen ger onekligen möjligheter att nå fler, men som nämnts ovan finns också risker som handlar om att sammanhållningen och erfarenhetsutbytet mellan kollegor och fackliga medlemmar kan försämrats.

Det ökande distansarbetet kan också uppfattas som en del av en större "flexibilisering" av arbetslivet, där både platsen där arbetet utförs och tiden när det utförs i allt högre grad kan styras av den enskilde arbetstagaren. Beroende på vem som har makten över denna ökade flexibilitet blir konsekvenserna olika. En möjlighet är att en ökande flexibilitet i fråga om var och när arbetet ska utföras även leder till en uppluckring av anställningstryggheten. Arbetsgivare kan anse att flexibiliteten blir ännu större om arbetsgivaren också kan avgöra hur mycket den enskilde

arbetstagaren ska arbeta och om hen ska få fortsätta att arbeta åt arbetsgivaren. Det skulle kunna leda till att trygga anställningar ännu oftare än i dag ersätts av tidsbegränsade anställningar, bemanningsanställningar och uppdrag åt F-skattare. Men även det omvända är möjligt. En ökad "inre flexibilitet" inom ett företag kan minska behovet av att använda sig av tillfälligt anställda och F-skattare vid toppar i arbetsbelastningen. I vilket syfte den ökade flexibiliteten i arbetslivet kommer att användas beror i hög grad på vem som har makt över utvecklingen, och därmed blir det fackliga inflytandet centralt.

7.5. Distansarbete som kvinnofälla

Flera svenska fackliga medlemsundersökningar visar att kvinnor uppskattar distansarbete något mer än deras manliga kollegor gör.⁴¹ Enligt bland annat TCO:s medlemsundersökning upplever kvinnor i högre grad än män att distansarbetet har underlättat att få ihop livspusslet. Arbetslivsforskare har vidare visat att kvinnor i högre grad än män ser distansarbete som en möjlighet att kombinera arbete med privatliv, och att det mer flexibla arbetssättet kan vidga möjligheterna att behålla sin anställningsgrad exempelvis under småbarnsåren.⁴² Baksidan av detta är att distansarbetet därmed riskerar att förstärka traditionella könsroller, där kvinnan fortsatt tar större ansvar för det obetalda hemarbetet.

Att särskilt kvinnor trivs med distansarbete för alltså med sig både möjligheter och risker för jämställdheten på arbetsmarknaden. Å ena sidan kan det leda till att kvinnor, som är överrepresenterade jämfört med män vad gäller deltidsarbete,⁴³ i större utsträckning hinner med att kombinera exempelvis föräldraskap med heltidsarbete. Det skulle kunna leda till jämnare inkomster mellan män och kvinnor, om fler kvinnor går från deltidslön till heltidslön.⁴⁴ Å andra sidan har undersökningar visat att de som arbetar hemifrån riskerar att hamna efter karriärmässigt.⁴⁵ Som en medlemsundersökning från akademikerföreningen på Scania visar, kommer kontoret även framöver att vara en viktig plats för kreativt arbete, innovationer och sociala möten.⁴⁶ En amerikansk studie på temat har visat att

⁴¹ ST 2020, s. 9; Sveriges Ingenjörer 2021; TCO 2021, s. 5.

⁴² Chung & van der Horst 2018.

⁴³ SCB 2020, s. 53.

⁴⁴ Forsell 2021.

⁴⁵ Tomei 2021; Bloom m.fl. 2015.

⁴⁶ AF 2021, s. 23.

även om olika arbetstagare uppskattar småprat olika så är det över lag ett positivt inslag i arbetsmiljön som tenderar leda till att kollegor hjälper varandra mer. Studien visar också att småprat inte sällan fungerar som en bro till mer arbetsrelaterade samtalsämnen som nya projekt och tjänster.⁴⁷

När TCO frågade chefer i tjänstemannasektorn om anställdas utvecklingsmöjligheter i arbetet i samband med distansarbete trodde en majoritet av de tillfrågade att de som arbetar på distans får sämre utvecklingsmöjligheter än de som arbetar på kontoret.⁴⁸ Även det brittiska facket för offentliganställda, Unison, har uppmärksammat tendensen att distansarbetare mer sällan får fortbildning och befordran jämfört med kollegor på kontoret. Risken är enligt Unison att hemarbeters "osynlighet" leder till att de halkar efter i karriärstegen.⁴⁹ I förlängningen kan det leda till en trögare löneutveckling.

Om distansarbete ses som en lösning för kvinnor att hinna kombinera lönearbete med privatliv (och obetalt hemarbete), är risken alltså att det sker på bekostnad av kvinnors utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen både löne- och innehållsmässigt. Ur ett samhällsperspektiv skulle det vara en förlust för jämställdheten på arbetsmarknaden om kvinnor halkar efter i karriärstegen för att de inte befinner sig på den plats där nya projekt utformas och informella tips utbytes. Därför är det av stor vikt med insatser som ser till att distansarbete inte blir en lösning för att upprätthålla en ojämlig fördelning av hemarbete mellan män och kvinnor, och kanske framför allt att alla anställda ges lika delaktighet och utvecklingsmöjligheter oavsett var arbetet utförs. Ett exempel på en sådan insats är Spaniens lagstiftning om distansarbete, som kräver att nya projekt och positioner på arbetsplatsen alltid ska annonseras ut skriftligt så att informationen når både de anställda på kontoret och de som arbetar på distans.⁵⁰

⁴⁷ Methot m.fl. 2021.

⁴⁸ TCO 2021a.

⁴⁹ Unison 2021, s. 50–51.

⁵⁰ CCOO 2020.

8. Tolv förslag för bättre arbetsmiljö, arbetsvillkor och fackligt inflytande

Mot bakgrund av analysen i denna rapport, kan följande rekommendationer lämnas för att säkerställa fortsatta möjligheter till distansarbete med goda arbetsvillkor. Efter listan nedan utvecklas resonemangen bakom respektive rekommendation.

1. Distansarbetet får inte spä på ojämlikheten.
2. Största möjliga frivillighet.
3. Förtydliga arbetsgivarens ansvar.
4. Utveckla arbetsmiljöarbetet.
5. Anställda har rätt till en ostörd fritid.
6. Distansarbete utanför hemmet bör underlättas.
7. Skapa möjligheter för hybridarbete.
8. Reglera hybridarbetet.
9. Skapa tryggare anställningar.
10. Distansarbetet får inte bli en kvinnofälla.
11. Stärk kontakterna med facket.
12. Utvärdera det fackliga arbetet.

1. **Distansarbetet får inte spä på ojämlikheten.** Sverige håller på att få en ny tudelning av arbetsmarknaden, med en uppdelning mellan de som har möjlighet att arbeta åtminstone delvis på distans och de som inte har denna möjlighet. I grova drag har denna tudelning blivit vår tids uppdelning mellan arbetare och tjänstemän. Bland tjänstemän och akademiker finns över lag ett starkt önskemål om att kunna arbeta på distans några dagar i veckan för att därigenom skapa en bättre balans mellan arbete och ledig tid. För de flesta LO-medlemmar är detta över huvud taget inte en möjlighet. Mycket talar med andra ord för att tjänstemän kommer att få en ökad positiv flexibilitet, medan arbetare kommer att stängas ute från denna möjlighet. Möjligheten att jobba på distans kan därför komma att bidra till en ökad klyfta mellan arbetare och akademiker/tjänstemän. Detta är ett av flera skäl för att bevaka att inte löner och materiella skillnader ökar mellan arbetare och akademiker/tjänstemän. För att hålla samman arbetslivet och samhället är det avgörande att motverka växande klyftor i villkor mellan arbetare och akademiker/tjänstemän.

2. **Största möjliga frivillighet.** Distansarbetet bör i största möjliga mån bygga på frivillighet. Grundprincipen bör vara att arbetstagarna inte ska behöva utföra distansarbete i större utsträckning än vad hen vill. Arbetstagaren bör också ha rätt att återgå till det fysiska kontoret efter perioder då en stor del av arbetet bedrivits på distans. Arbetstagaren bör inte utsättas för reprimander på grund av att hen vill öka eller minska omfattningen av distansarbetet. Arbetsgivare bör vidare utforma kontoren så att det finns möjlighet för arbetstagare som så önskar att utföra arbetet där, det vill säga det ska finnas tillräckligt med kontorsutrymme.
3. **Förtydliga arbetsgivarens ansvar.** En god arbetsmiljö i hemmet och den sociala gemenskapen är i huvudsak arbetsgivarens ansvar. Flera fackförbund inom TCO- och Saco-sfären har undersökt hur medlemmarna har upplevt att arbeta på distans under pandemin. Det övergripande resultatet är att medlemmarna varit positiva, men på framför allt två punkter finns kritiska kommentarer: att den sociala gemenskapen blivit sämre och att utrustningen i hemmet inte varit adekvat. Detta bör leda till flera slutsatser: För det första att det är en fördel om arbetsgivaren behåller en fysisk arbetsplats och att åtminstone en del av arbetet sker där. För det andra att arbetsgivaren bör ta ansvar för och finansiera ergonomiskt lämplig utrustning, adekvat belysning etc. för dem som arbetar i hemmet. För det tredje att det är centralt att skapa nya former för möten och dialog för att upprätta en god kommunikation mellan anställda och arbetsledare, men även inom arbetslag.
4. **Utveckla arbetsmiljöarbetet.** Det är betydligt svårare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete när många anställda utför en stor del av arbetet på distans. För det första är det en praxis att betrakta hemmet som en privat sfär där det inte sker några inspektioner av arbetsmiljön, även om arbetsgivaren förmodligen har juridisk rätt att även inspektera arbetsmiljöer i hemmet. För det andra innebär distansarbete att arbetet utförs på en mängd olika ställen. Logistiskt är det svårare att följa upp alla dessa olika miljöer. Detta innebär att det finns ett akut behov av nya verktyg för att kartlägga och förbättra arbetsmiljön i

hemmet. Inte minst handlar detta om olika former av digitala utvärderingar och uppföljningar. Fackliga organisationer bör vara pådrivande i detta arbete.

5. **Anställda har rätt till en ostörd fritid.** Distansarbete i hemmet i kombination med den digitala tekniken, där arbetstagaren ständigt är uppkopplad och tillgänglig på mobiltelefonen, kan leda till att gränsen mellan arbete och fritid luckras upp. För många arbetstagare skapar detta en ökad stress och minskat utrymme för återhämtning. Det är därför avgörande att fackliga organisationer bevakar regelverket för de anställda som utför arbete på distans. Inte minst behövs tydliga regler om när arbetstagaren förväntas vara nåbar. Alla anställda har rätt till en ostörd fritid.
6. **Distansarbete utanför hemmet bör underlättas.** Under pandemin har det mesta av distansarbetet handlat om distansarbete hemifrån. Men en väg för att motverka social isolering är att arbetsgivare hyr in sig i digitala hubbar där flera personer arbetar på distans. En sådan utveckling bör drivas på av de fackliga organisationerna.
7. **Skapa möjligheter för hybridarbete.** För tjänstemän och akademiker som kan utföra delar av arbetet på distans kan de fackliga organisationerna driva på för att försvara denna möjlighet. Det finns ett starkt önskemål om att arbeta mer på distans och många anställda menar att det underlättar livspusslet. Däremot handlar önskemålen främst om att kombinera arbete på distans med arbete på en fysisk arbetsplats, det vill säga en form av hybridarbete. När det är möjligt bör därför denna form av hybridarbete underlättas.
8. **Reglera hybridarbetet.** I dag regleras ofta villkoren för distansarbetet genom individuella överenskommelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. I och med att det över lag finns starka önskemål från arbetstagare om att delvis kunna arbeta på distans finns risk för att den enskildes förhandlingsläge är svagt. Det är troligt att många anställda i glädjen över att få möjlighet att jobba på distans inte ställer krav på ergonomisk utrustning, belysning och en riskbedömning av arbetsmiljön. Denna ojämna maktbalans gör att det är avgörande att fackliga organisationer

engagerar sig i villkoren för distansarbetare. Fackliga organisationer bör medverka till att distansarbete regleras i övergripande branschavtal och i kollektivavtal på företagsnivå. Ibland kan det också vara lämpligt med fackliga uppgörelser på arbetsplatsnivå. Vidare bör fackliga organisationer begära in och analysera de överenskommelser som sluts mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare om villkoren för distansarbete. Distansarbete får inte leda till en sänkt skyddsnivå och förhöjda risker för ohälsa.

9. **Skapa tryggare anställningar.** Ett ökat utrymme för att utföra en del av arbetet på distans gör arbetet mer "flexibelt". En del i detta är att den anställde själv kan bestämma när arbetet ska utföras. Som framgår av denna rapport uppfattar många anställda denna typ av "flexibilisering" som positiv. En mer negativ utveckling vore om arbetsgivare skulle vilja börja styra hur mycket och hur ofta arbetstagaren utför arbetsuppgifter, det vill säga att anställningsformerna blir mer otrygga. Vad som exempelvis skulle kunna ske är en ökning av tidsbegränsade anställningar, fler bemanningsanställningar och fler som får arbeta som F-skattare. Det finns emellertid inget självklart samband mellan ökad geografisk eller tidsmässig flexibilitet och mer osäkra anställningar. Arbetsgivares motiv för att öka antalet tidsbegränsade anställda/bemanningsanställda/F-skattare är ofta att det behövs tillfälliga lösningar för att klara ökade eller minskade behov av arbetskraft. Sådana behov kommer alltid att finnas. Men en "inre flexibilitet", som bland annat innebär ett utökat distansarbete, skulle faktiskt i stället kunna minska behovet av tillfälliga lösningar med osäkra anställningar. För de fackliga organisationerna leder detta till slutsatsen att det är avgörande att påverka utformningen av distansarbetet. Målet bör vara att skapa en "inre flexibilitet" för att minska behovet av tillfälliga och osäkra anställningar – och att motverka att en ökning av distansarbetet tvärtom blir ett steg mot fler osäkra jobb.
10. **Distansarbetet får inte bli en kvinnofälla.** Kvinnor önskar oftare än män att få arbeta på distans. Den ökade flexibilitet i arbetslivet som distansarbetet möjliggör kan dock befästa en ojämslidd fördelning av hushållsarbetet, där kvinnor tar

det största ansvaret. Det skulle också kunna leda till att kvinnor får sämre möjlighet till karriär än män i arbetslivet, eftersom de hamnar utanför viktiga skeenden på arbetsplatsen. För de fackliga organisationerna är det av särskild vikt att bevaka att distansarbetet inte permanentar ojämställdhet. Ett första steg i ett sådant arbete är att bevaka fördelningen av distansarbetet och vad den beror på. Vidare bör facket bevaka att anställda som utför arbete på distans får samma rätt till vidareutbildning och löneutveckling som deras kollegor i arbetsgivarens lokaler.

11. **Stärk kontakterna med facket.** När en stor del av arbetet utförs digitalt minskar de naturliga kontaktytorna mellan fackliga företrädare och anställda. Till viss del kan detta kompenseras genom digitala kontakter. Det förutsätter att det är tillåtet och enkelt för personer som arbetar på distans att ta kontakt med fackliga företrädare. Vidare bör det omvänt vara enkelt för fackliga företrädare att ta kontakt med anställda som arbetar på distans. I vissa fall finns rutiner redan i dag för hur detta ska fungera. I andra fall kan det behövas nya överenskommelser mellan fackliga organisationer och arbetsgivare. Vidare är det centralt för fackliga organisationer att kunna arrangera fysiska möten för anställda som arbetar på distans. Arbetsgivaren bör tillåta att sådana möten kan arrangeras i de egna lokalerna.
12. **Utvärdera det fackliga arbetet.** Fackliga organisationer – både för akademiker, tjänstemän och arbetare – måste förändra och anpassa sina arbetsätt till de digitala förändringarna. Fler anställda kommer att arbeta på distans och fler fackliga aktiviteter kommer att ske på distans. Fördelen är att många anser att tröskeln för att engagera sig fackligt har blivit lägre. Likaledes har möjligheten att ta del av fackliga utbildningar och stöd ökat. Nackdelen är att gemenskapen och sammanhållningen kan undermineras. För de fackliga organisationerna är det avgörande att följa upp och utvärdera hur de nya digitala arbetsätten påverkar den fackliga organiseringen och inflytandet, framför allt på lokal nivå.

9. Bilaga 1. Översikt av undersökningar om distansarbetet

9.1. TCO:s rapport

TCO är en facklig centralorganisation som samlar tretton tjänstemannafack i Sverige, som tillsammans har 1,4 miljoner medlemmar. TCO:s medlemsförbund organiserar bland andra handläggare på myndigheter, lärare och tjänstemän i privat sektor.

● TCO:s rapport *Distansrevolutionen – Så påverkar förändringen arbetsliv och livspussel* bygger på två Novusundersökningar som genomfördes i september 2020 och under perioden december 2020 till april 2021.⁵¹ Drygt 2000 medlemmar i TCO-förbund har besvarat enkäterna. De centrala resultaten är dessa:

- 65 procent respektive 69 procent (undersökning 1 och undersökning 2) uppger att de "trivs bra" med distansarbetet. Endast 17 respektive 13 procent uppger att de "inte trivs bra".
- Kvinnor angav oftare (72 procent) än män (63 procent) att de "trivs bra" med att arbeta hemifrån.
- De absolut flesta vill ha möjlighet att fortsätta att arbeta på distans även efter pandemin. 22 procent respektive 22 procent (undersökning 1 och 2) angav att de framöver vill jobba på distans "så mycket som möjligt". 46 procent respektive 41 procent vill jobba på distans "ungefär halva tiden". 25 respektive 29 procent vill jobba på distans "någon dag i veckan". Medan endast 7 respektive 9 procent endast i "undantagsfall" vill arbeta på distans.
- En stor majoritet av de medlemmar som deltagit i enkäten anser att "livspusslet" blivit enklare genom distansarbetet. En tydlig tendens är också att fler kvinnor än män anser att livspusslet underlättats. Totalt sett angav 73 procent av kvinnorna och 67 procent av männen att livspusslet blivit "lättare". 22 procent av kvinnorna och 25 procent av männen menade att livspusslet var oförändrat och endast 7 procent av kvinnorna och 8 procent av männen menade att livspusslet var oförändrat.
- TCO:s undersökning pekar också på problem med distansarbetet. Totalt angav 82 procent att "de saknade det sociala umgänget med arbetskamrater och 32 procent att

⁵¹ TCO 2021.

fått "ont i rygg, nacke och axlar" på ett sätt som de inte haft tidigare (dessa siffror kommer från enkät 2).

9.2. Visions rapport

Vision är ett fackförbund för tjänstemän i välfärdssektorn. Deras medlemmar arbetar med att leda och administrera arbetet med välfärden inom kommuner, regioner, kyrka och i vissa fall privata bolag. Yrkesroller som representeras av förbundet är bland andra personalvetare, medicinska sekreterare, ekonomer och kommunikatörer. Vision har cirka 200 000 medlemmar.

● Fackförbundet Visions rapport *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans* publicerades i november 2020 och bygger på en webbaserad enkätundersökning som besvarades av drygt 5000 medlemmar.⁵² Enkäten visar bland annat följande:

- En fjärdedel av medlemmarna har hemmet som arbetsplats en fjärdedel eller mer av arbetstiden.
- En av fyra arbetar mer än halva arbetstiden utanför den ordinarie arbetsplatsen. Andelen som distansarbetar mer än halva arbetstiden har ökat med 500 procent jämfört med innan pandemin.
- En majoritet hävdar att de har ett arbete som kräver att de befinner sig på arbetsplatsen.
- Den främsta anledningen till att man arbetar vid den ordinarie arbetsplatsen är att man har sådana arbetsuppgifter som inte kan utföras på distans.
- En av åtta hävdar att de skulle kunna arbeta hemifrån men inte tillåts av arbetsgivaren.
- De flesta som arbetar hemifrån tycker att det fungerar bra, en del tycker att de blivit mer effektiva i arbetet.
- En stor majoritet av medlemmarna som arbetar på distans upplever stöd från arbetskamrater och chefer.
- De som arbetar på distans i större omfattning anger i högre grad att de är mer eller mycket mer nöjda med sin nuvarande arbetssituation.
- De flesta (83 procent) har i hemmet tillgång till rum för ostört arbete. Sex procent har en bostadssituation som inte möjliggör detta.
- Det är en klar majoritet (83 procent) som anser att hemmakontoret ger dem möjligheter att göra ett bra arbete.

⁵² Vision 2020.

Två procent har däremot en hemmiljö som inte alls ger dem den möjligheten.

- Samtidigt menar sex av tio att distansarbetet har gått ut över teamkänslan.
- En av fyra som arbetar på distans har ergonomiska utmaningar.
- Fyra procent anger att främsta anledningen till att man går till jobbet är att man har en hemmiljö som inte är lämplig som arbetsplats.
- Endast 56 procent upplever att ansvaret för arbetsmiljöarbetet är klart och tydligt vid distansarbete.
- En majoritet av medlemmarna tror att de i framtiden kommer arbeta mer på distans och att de i större utsträckning kommer mötas digitalt. Hälften tror även att de kommer resa mindre i tjänsten framöver.
- Av Visions rapport framgår också inom vilka av Visions branscher som det är särskilt vanligt med distansarbete. Den fallande skalan, där de yrkesområden som ofta jobbar på distans nämns först, ser ut så här: kommunikation, ekonomi, teknik & miljö, samhälle & politik, administration, chef, socialt arbete, kultur, vårdadministration samt tandvård.

9.3. ST:s rapport

ST är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i staten. Bland förbundets 95 000 medlemmar finns universitetsanställda, utredare och handläggare.

● Fackförbundet ST:s rapport *Jobba hemifrån – är distansarbetet här för att stanna?* publicerades i oktober 2020 och bygger på enkätundersökningar som besvarats av knappt 13 500 medlemmar (svarsfrekvensen var 32,5 procent).⁵³ Enkäten visar bland annat följande.

- 65 procent av de som svarat på enkäten jobbar på distans i stor utsträckning. En tredjedel jobbar inte på distans. Den främsta anledningen till det är att deras arbetsuppgifter inte tillåter det.
- Upplevelsen av distansarbete är väldigt positiv, så till den grad att en stor andel vill fortsätta arbeta på distans, i alla fall i större utsträckning.
- Bland de fördelar som nämns finns minskad restid, bättre balans mellan arbete och fritid samt att de som arbetar på distans i regel känner sig mindre stressade och mer effektiva.

⁵³ ST 2021.

Samtidigt uppmärksammas vissa nackdelar, framför allt avsaknaden av kollegor.

- Upplevelsen av distansarbete skiljer sig åt mellan olika grupper. Yngre har exempelvis en mer varierad inställning till distansarbete jämfört med sina äldre kollegor. Vidare är kvinnor mer positiva till distansarbete än män.
- Även chefernas upplevelse av distansarbete har varit positiv. De upplever i huvudsak att det har fungerat bra att arbetsleda på avstånd. Frånvaron av fysiska möten med medarbetare är däremot något som lyfts som en utmaning.
- Av de som svarat på enkäten jobbade 40 procent på distans varje dag, 20 procent ett par dagar i veckan, 5 procent någon gång varje vecka, 7 procent någon gång varje månad och 28 procent aldrig (obs, enkäten utfördes under pandemin).
- De största fördelarna med att arbeta på distans var (i fallande ordning): minskad restid, kan arbeta mer fokuserat, kan styra mer över min arbetsdag, kan arbeta mer självständigt samt färre avbrott (ytterligare alternativ som fick färre svar redovisas i enkäten).
- De största nackdelarna med att arbeta på distans var (i fallande ordning): bristande tillgång till kolleger, svårt att skilja på arbete och fritid, dålig arbetsmiljö, svårt med självdisciplinen, saknar struktur samt dålig internetuppkoppling (ytterligare alternativ som fick färre svar redovisas i enkäten).
- Av ST:s rapport framgår också inom vilka av ST:s branscher som det är särskilt vanligt med distansarbete. Den fallande skalan, där de yrkesområden som ofta jobbar på distans nämns först, ser ut så här: universitet och högskola, myndigheter, riksdagsförvaltning, affärsverk, bolag inom bransch kommunikation, bolag inom bransch järnvägsinfrastruktur samt bolag inom bransch spårtrafik.

9.4. Akavias rapport

Akavia är ett akademikerförbund för ekonomer, samhällsvetare, jurister, personalvetare, IT-akademiker och kommunikatörer.

Akavia har i dag 130 000 medlemmar.

- Fackförbundet Akavias rapport *Kontoret efter pandemin – så ser Akavias medlemmar på framtidens arbetsplats* bygger på en

enkätundersökning som genomfördes i juni 2021. Totalt svarade 4299 medlemmar på enkäten.⁵⁴ De centrala resultaten är följande:

- Undersökningen visar att Akavias medlemmar vill ha en fortsatt makt över arbetstid och var arbetet ska utföras. De flesta vill kunna kombinera arbetet på kontor med arbete hemifrån. Totalt sett angav 73 procent att de skulle vilja jobba hemifrån 2–3 dagar i veckan även efter pandemin.
- Under pandemin har myndigheternas råd om att arbeta hemifrån fått ett stort genomslag. Det har skapat en större kunskap och erfarenhet av att arbeta och hålla kontakt med medarbetare via digitala verktyg.
- Arbetet hemifrån under pandemin har öppnat dörrar för att skapa ett flexiblare arbetsliv. Önskemålen om att kunna kombinera arbete på kontor med arbete hemifrån har blivit starkare.

9.5. Unionens undersökning

Unionen är ett fackförbund som organiserar tjänstemän i privat sektor. Här är bland andra ingenjörer, administratörer, chefer och ekonomer medlemmar. Unionen har drygt 700 000 medlemmar.

● Unionen har under 2021 genomfört en undersökning om distansarbete genom förbundets snabbpanel bestående av 835 arbetsmiljöombud.⁵⁵ Totalt svarade 465 ombud på undersökningen, vilket ger en svarsfrekvens på 56 procent. Resultatet visade följande.

- Fler än nio av tio svarade att tjänstemännen inom deras skyddsområde arbetat hemifrån helt eller delvis under pandemin.
- På arbetsplatser där arbetsgivaren upprättat en plan för arbetet efter pandemin svarade sju av tio att arbetet framöver ska ske både på kontoret och digitalt.
- Nio av tio arbetsmiljöombud tror att tjänstemän på deras arbetsplatser vill växla mellan att arbeta på kontor och på distans.
- Två av tio ombud svarade att arbetsgivarna inom deras områden saknade plan för hur arbetet ska bedrivas post-corona.

⁵⁴ Akavia 2021.

⁵⁵ Unionen 2021.

9.6. Mynaks rapport

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Mynak) är en statlig myndighet och ett nationellt kunskapscentrum för frågor som rör arbetsmiljö. Mynak arbetar under arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och att främja företagshälsovårdens arbete.

● Mynak har tagit fram rapporten *Kartläggning och analys av förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin* (2021).⁵⁶ Några av de centrala slutsatserna är följande:

- Ökningen av distansarbete från hemmen har inneburit att förutsättningarna för arbetsmiljön har förändrats. För det första har det skett en påtaglig individualisering av arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Inom annat spelar arbetstagarens boende, familjeförhållanden, tekniska utrustning i hemmet och kompetensen för att utforma sin egen arbetsmiljö en stor roll i arbetets utförande. För det andra har det skett en tydlig digitalisering av arbetsmiljön genom att arbetstagarens arbetsmiljö allt mer villkoras av de digitala verktygens funktion, men också chefers och arbetstagares förmåga att hantera de digitala gränssnitten.
- Arbete hemifrån har i vissa avseenden förbättrat arbetsmiljön men bilden är polariserad. Övergången till mer arbete hemifrån har i vissa avseenden lett till en förbättrad arbetsmiljö. I både litteraturen och intervjuerna med experter och chefer framkommer att övergången till hemarbete över lag tycks ha fungerat väl och att många arbetstagare är positiva till att arbeta hemifrån. Bland annat har stressen minskat. Samtidigt har distansarbetet skapat svårigheter med att definiera arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Till problemen hör också bland annat:
 - Bristande ergonomiska förutsättningar i hemarbetet, något som ökar risker för skador, och tekniska brister som uppstår vid arbete hemifrån, exempelvis bristande bredbandsuppkoppling.
 - När arbetet har flyttats till hemmet och interaktionen sker digitalt förändras villkoren för relationen mellan chef och medarbetare. Det kan leda till en sämre arbetsmiljö på grund av att den digitala kontakten inte kan ersätta det fysiska mötet.

⁵⁶ Mynak 2021.

- Vissa arbetsuppgifter kan inte utföras på distans och relationen mellan medarbetare förändras. Detta kan försämra arbetsmiljön för vissa anställda.
- Arbetet hemifrån skapar en mer oklar gräns mellan arbete och fritid. I arbetet hemifrån är arbetsplatsen ofta synlig, även när arbetsdagen är slut.

10. Bilaga 2. Röster från förbund och lokala fackliga organisationer

Skillnaden mellan å ena sidan LO-förbund och å andra sidan TCO- och Saco-förbund är tydlig. Företrädare för både Kommunal och Seko svarar att distansarbetet haft en ytterst marginell omfattning även under pandemin. Inom Seko har exempelvis medlemmar som arbetar vid Postnords kundtjänst arbetat på distans under pandemin, men denna grupp är ett undantag. Enligt exempelvis Kommunal utför de flesta av medlemmarna ett "praktiskt" arbete inom vården och omsorgen etc. Det har inte varit möjligt att utföra på distans.

Inom tjänstemanna- och akademikerförbund är bilden en annan. Ofta uppgav de intervjuade att det varit vanligt med distansarbete under lång tid men att det blev en väldig uppgång under pandemin. Så här beskriver några av förbunden och förbundsfolkens vad som skedde.

Huruvida jobbet är praktiskt möjligt att åtminstone delvis skötas på distans klyver den svenska arbetsmarknaden. Många jobb kräver att den anställde alltid eller nästan alltid är fysiskt närvarande på en specifik arbetsplats. Detta gäller de flesta LO-jobben. Byggnadsarbetare, elektriker, järnvägsunderhållare, fabriksarbetare, lokförare, städare och barnskötare kan inte utföra sina arbeten på distans. Även en del tjänstemanna- och akademikerjobb kräver en fysisk närvaro på en arbetsplats. Det gäller en stor del av jobben inom vård och omsorg, även om det finns en växande bransch av exempelvis nätläkare. Omvänt finns också en mindre grupp av LO-jobb som kan utföras på distans. Det handlar exempelvis om arbete med kundrådgivning och i telefonväxlar. Även övervakning av industriprocesser, som redan i dag ofta sker genom att iaktta en monitor, kan i framtiden eventuellt komma att skötas mer på distans.

Sedan finns mer preciserade uppdelningar mellan olika yrken och yrkesuppgifter. Under pandemin har rekommendationen varit att så mycket arbete som möjligt ska skötas hemifrån. Hur mycket av arbetet som har kunnat skötas på distans har samtidigt varierat beroende på arbetsuppgifter. Men kännetecknande för perioden har varit just att distansjobbet varit ett påbud, och inte något som de anställda frivilligt har kunnat välja. När restriktionerna orsakade av pandemin så småningom tas bort kommer en ny situation uppstå där distansarbetet förmodligen kommer att vara mer eller mindre frivilligt.

För att borra i dessa frågor består ett av underlagen till denna rapport av intervjuer genomförda med företrädare för olika fackförbund, ofta på central nivå men i några fall även på klubbnivå. Som grund för intervjuerna har ett frågeschema använts (se bilaga), men intervjuerna har varit halvstrukturerade och de intervjuade har fått följdfrågor utifrån vad de har svarat. Här nedan redovisas svaren på frågorna i resonerande form.

10.1. Ökade distansarbetet under pandemin?

Distansarbetet har ökat påtagligt under pandemin. Det gäller dock inte för LO-förbunden, vars medlemmars arbetsuppgifter i regel inte har kunnat skötas på distans.

IF Metall och Pappers: I stort sett obefintligt.

Kommunal och Seko: Ytterst få kunde jobba på distans under pandemin. Förbunden har inte arbetat centralt med frågan.

Akavia: Distansarbete har funnits bland medlemmar tidigare men ökade väldigt påtagligt under pandemin. I februari 2021 uppgav 7 av 10 medlemmar att de arbetade mer hemma som en konsekvens av pandemin.

Journalistförbundet: Det ökade markant, sedan är det mer osäkert vad som kommer att hända nu. Dessutom har det hela tiden funnits journalistiska jobb som inte gått att sköta hemifrån.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Ungefär 80 procent av Arbetsförmedlingens anställda har arbetat på distans. Över lag har också arbetssökande klarat distanskontakten ganska bra. Personliga distansmöten är en tjänst som har utvecklats. Många har lånat hem skärmar.

SSR: Den stora yrkesgruppen inom SSR är socionomer. Av dessa jobbade de flesta mer eller mindre på distans, omfattningen berodde mycket på de exakta arbetsuppgifterna. Det har också funnits skillnader mellan olika kommuner där vissa tillåtit fler att jobba hemifrån. På statliga arbetsplatser, som Arbetsförmedlingen, har många jobbat hemifrån. Där har man legat långt fram när det gäller digitala lösningar.

ST: Distansarbetet blev omfattande i alla branscher. De offentliga restriktionerna har efterlevts. Alla som har kunnat arbeta på distans har gjort det.

Unionen: Det skedde en dramatisk ökning av distansarbetet, men viss variation mellan olika yrkesgrupper och företag.

Sveriges Ingenjörer: 9 av 10 jobbade hemifrån under pandemin. Sedan finns personer som varit tvungna att vara på plats på en arbetsplats, det handlar bland annat om dem som jobbar i en labbmiljö och dem som måste befinna sig nära själva produktionen.

Omfattningen av distansjobbet har också varierat. En del har jobbat hemifrån hela veckan, andra vissa dagar.

DIK: Alla har åtminstone i viss mån jobbat på distans under pandemin, men mest påtagligt har detta varit inom kommunikationsbranschen, även om det där också finns många som är beroende av specifik teknisk utrustning, som studior etc. Det är svårare inom kultursektorn som ofta jobbar inom besöksverksamhet. Även där har man arbetat hemifrån i stor utsträckning, men det har till stor del berott på att besöksverksamheterna varit stängda. Det handlar bland annat om bibliotek och museer.

Forena: Huvuddelen av arbetet har utförts på distans under pandemin.

Vision: Flertalet utförde arbetet på distans i någon utsträckning under pandemin, men det finns undantag, som tandsköterskor som var tvungna att i stort sett hela tiden vara på sin arbetsplats för att kunna utföra jobbet.

Akademikerföreningen på Scania: Scania har både verkstadsarbetare och tjänstemän på kontor. Nästan inga verkstadsarbetare har kunnat arbeta på distans, till skillnad från tjänstemännen där en majoritet har arbetat hemifrån.

10.2. Hur ser facken på distansarbetet framöver?

Den generella prognosen bland förbunden är att distansarbetet är här för att stanna. Flera förbund framhåller att pandemin har inneburit ett brott i synen på arbete som något man gör snarare än en plats att befinna sig på. Hos många förbund (Akavia, ST och Sveriges Ingenjörer) framhålls hybrida former av distansarbete där arbetstiden fördelas mellan hem och arbetsplats som det nya normala.

IF Metall: På kort sikt kommer det inte att bli några större förändringar. Däremot är det förstås tekniskt möjligt att sköta en del av arbetet på distans. Många medlemmar styr produktionen från dataskärmar. Men det mesta talar för att distansarbetet ändå kommer att förbli begränsat. Även om många av våra medlemmar tillbringar mycket tid framför dataskärmar sitter de inte enbart framför skärmar. Ofta blir de tvungna att gå ut på fabriksgolvet för att åtgärda någonting. Sedan finns säkerhetsaspekter som gör att det måste finnas personer som är fysiskt nära produktionen. Om något allvarligt inträffar är det viktigt att ingripa. Vad som sker på längre sikt är samtidigt svårare att veta. I exempelvis Australien

finns gruvdrift där arbetet bedrivs på distans. Men hittills ser vi väldigt lite av den utvecklingen i Sverige.

Pappers: Alla pappersbruk där man själv tillverkar pappersmassa och inte köper in den kräver hög säkerhet. Där används pannor med högt tryck, ångturbiner och farliga kemikalier. Det kräver att det finns folk på plats dygnet runt. Lagstiftningen kring detta har successivt skärpts. En brytpunkt var olyckan Seveso i Italien 1976. Därefter har säkerhetsföreskrifterna blivit mer rigorösa. Därutöver bevakar MSB pappersbruken, de skulle kunna vara mål för terroristattacker. Inte heller är det troligt att delar av arbetskraften jobbar på distans och sitter framför en skärm i hemmet medan andra är på plats. Produktionen är redan i dag ytterst slimmad. De som jobbar behöver vara närvarande. Sedan kan det ändå finnas enstaka arbetsuppgifter som kan skötas på distans, exempelvis elektrikers arbete. De jobbar allt mindre med skruvmejseln och sköter och förändrar det elektriska systemet framför en dator i stället.

Kommunal och Seko: Ingen påtaglig förändring. Distansarbetet förblir på en mycket låg nivå.

Akavia: Andelen som arbetar på distans kommer att förbli på en betydligt högre nivå än före pandemin. Det är många som suttit hemma och arbetat i 1,5 år och det har visat sig att det nu går att arbeta hemifrån. Däremot handlar det inte om att sitta hemma och jobba på heltid, utan att blanda distansarbete med arbete på kontoret. Sedan råder det stora skillnader mellan olika arbetsgivare. Vissa kommer fortsätta med distansarbete i någon form. Andra kommer inte att göra det. Därutöver finns också enstaka arbetsgivare som helt kommer att upphöra med att ha kontor och låta nästan allt arbete bli digitalt, men som förstås ändå regelbundet kommer att samla personalen.

Journalistförbundet: Det är svårt att avgöra. Många jobb inom exempelvis radio och tv måste skötas från kontor för att klara utsändningar. Andra journalistiska jobb kan helt eller delvis skötas på distans. Det troliga är nog ändå att omfattningen av distansarbete blir större än innan pandemin.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Distansarbetet kommer att förbli på en högre nivå än tidigare. De digitala verktygen för att arbeta på distans har funnits länge på Arbetsförmedlingen, men under pandemin fick detta en extra skjuts. Det är ett av flera skäl till att nivån på distansarbetet kommer att bli fortsatt hög.

SSR: Distansarbetet har kommit för att stanna. Det nya normala kommer inte att bli som det var innan pandemin, även om det

kommer att vara en svajig övergång. SSR menar att denna utveckling är positiv.

ST: Distansarbetet kommer fortsätta att ligga på en hög nivå även efter pandemin. Många konkreta initiativ sker också för tillfället. På KTH tecknas avtal om möjlighet till distansarbete två dagar i veckan. Diskussionerna finns ute på de statliga myndigheterna, där räknar man med att distansarbete kommer att bli vanligare. I och med att pandemin blev så utdragen så hittade många strategier för att lyckas få till en bra arbetsmiljö hemma. Det kommer att påverka framtiden.

Unionen: Distansarbetet kommer ligga kvar på en klart högre nivå än vad läget var före pandemin, men det är en ökning från en relativt låg nivå. Dessutom är det osäkert hur hög den kommer att förbli och om den varar över tid.

Sveriges Ingenjörer: Omfattningen av distansarbete kommer att ligga kvar på en hög nivå även efter pandemin. Det kommer att bli det nya normala. Genom ökningen av distansarbete under pandemin ser många fördelarna. Det går att dra ner på restider och det blir enklare för människor att få ihop livspusslet. Sedan är bedömningen att det till stor del kommer att handla om olika former av hybridarbete, där arbete på distans kombineras med arbete på en fysisk arbetsplats. Nu finns ett uppdämt behov av att kunna mötas mer fysiskt.

DIK: Distansarbetet kommer att befinna sig på en högre nivå än vad det var innan pandemin. Många vill få större möjlighet att styra inte bara arbetstider utan också var de ska utföra arbetet. Vi såg detta redan innan pandemin, men nu har ytterligare ett stort steg tagits. För många handlar det om att få en bättre balans mellan jobb och privatliv. Att annat önskemål är att kunna bo i glesbygd men ändå kunna sköta jobbet.

Forena: Distansarbetet kommer att fortsätta på en hög nivå. Vår bedömning är att pandemin innebär en långsiktig förändring när det gäller nivån på distansarbetet.

Vision: I efterhand kommer vi sannolikt se att pandemin inneburit ett tydligt skifte, antalet som jobbar på distans kommer att bli betydligt större än tidigare.

Akademikerföreningen på Scania: Det kommer absolut vara mer distansarbete än vad vi hade tidigare. Sedan 20 september har Scantias rekommendation om hemarbete hävts, och det har skett en gradvis återgång till arbetet. Men man talar nu om arbete som något vi gör, inte något vi går till. Den formuleringen visar på ett skifte i synen på arbete och arbetsplatsen.

10.3. Vad vill de anställda själva?

I regel har förbundens medlemmar haft goda erfarenheter av distansarbete, och de flesta vill fortsätta utnyttja möjligheten att distansarbeta även efter pandemin. En majoritet medlemmar inom flera förbund (bland andra Akavia, ST, Unionen, Forena) vill arbeta ett par dagar i veckan på distans, men behålla kontoret som arbetets fasta punkt. En anledning till det är att många har lättare att fokusera och arbeta koncentrerat i hemmet jämfört med i kontorslandskap.

IF Metall och Pappers: Inget tryck i frågan från medlemmar.

Kommunal och Seko: För liten grupp för att det ska finnas något relevant svar.

Akavia: I en undersökning i september 2021 uppgav 60 procent att de vill arbeta mest hemifrån eller lika mycket på kontoret som i hemmet. Ytterst få vill gå tillbaka till kontoret på heltid. Sedan finns några som helt och hållet vill arbeta hemma. För över 85 procent är det viktigt att själva få välja vilka dagar man arbetar från kontoret respektive på distans.

Journalistförbundet: Det finns redan sedan tidigare många medlemmar i förbundet som inte sitter på någon stor arbetsplats och som inte ingår i någon redaktion. Men om den gruppen kommer att bli större är svårt att säga. Mycket går förlorat i arbetet när man inte kan träffa människor fysiskt. Information är inte bara ord utan också kroppsspråk och tonläge. Många önskar en större flexibilitet än tidigare, att kunna arbeta både på distans och från arbetsplatsen. Stora delar av det journalistiska arbetet sköts inte från ett kontor utan genom att träffa människor. Om man inte kan möta människor blir det svårare att skildra samhället.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Det finns ett starkt fortsatt intresse för att arbeta på distans. Ett inriktningsbeslut är att anställda ska kunna komma överens tillsammans med arbetsgivare om att få fortsätta att arbeta upp till 49 procent av arbetstiden hemifrån och komma överens med arbetsgivaren om vilka arbetsuppgifter som kan skötas på distans. Under pandemin har många tjänat fritid på inbesparad restid, det är ett av skälen till att de vill fortsätta att arbeta hemifrån.

SSR: 80 procent av SSR:s medlemmar vill fortsätta arbeta på distans (enligt SSR:s Novusundersökning).

ST: Många trivs, majoriteten vill fortsätta med 2–3 dagar i veckan på distans. I den första undersökningen från ST (2020) är kvinnor något mer positiva till distansarbete, men i den andra (från 2021) framkommer ingen större skillnad. Yngre kollegor har haft något svårare för att distansarbeta.

Unionen: Generellt sett är medlemmarna positiva till att arbeta åtminstone delvis på distans. Sedan finns mindre grupper av anställda som helt och hållet vill komma tillbaka till kontoret.

Sveriges Ingenjörer: De flesta vill ha möjlighet att kunna fortsätta jobba på distans några dagar i veckan. Många anger att de vill arbeta hemifrån 2–3 dagar i veckan. Andra vill vara huvuddelen av arbetstiden på kontoret, men det är väldigt få som vill återgå till kontoret helt och hållet. Totalt är det 6 av 10 som vill jobba på distans åtminstone några dagar i veckan och 2 av 10 som vill jobba på distans en större del av veckan. Knappt 2 av 10 vill tillbaka till kontoret helt och hållet.

DIK: En klar majoritet vill ha möjlighet att även framöver sköta delar av arbetet på distans. Vi såg tendenser till detta redan innan pandemin. Men nu har det förstärkts ännu mer. Sedan är detta svårare i vissa yrken än i andra där man behöver vara på plats. Med det som medlemmarna pekar på är att ett visst mått av distansarbete skapar en bättre balans mellan jobb och privatliv. Det ger också möjlighet att bo kvar i glesbygd och är bra för klimatet. Samtidigt är det många medlemmar som menar att det finns både för- och nackdelar med distansarbete. Jobbet i hemmet kan bli ensamt och den fysiska och ergonomiska miljön är inte alltid den bästa. Bilden är att det därför kommer att bli vanligt med olika blandformer, och att det kommer krävas att arbetsgivaren tar ansvar även för hemarbetsmiljön.

Forena: Det finns ett starkt önskemål om att det ska finnas en möjlighet för de anställda att arbeta delvis på distans, men det ska vara frivilligt. Arbetet ska organiseras utifrån de anställdas individuella önskemål. Detta ställer nya krav på framtidens kontor och hur arbetet ska vara organiserat.

Vision: Många medlemmar vänder sig till förbundet och önskar att vi ska driva på för att det även framöver ska vara möjligt att arbeta åtminstone delvis på distans. Samtidigt finns en grupp medlemmar, ca en av sju, som inte trivts med att jobba hemma och som gärna vill tillbaka till kontoret. Vi ser också att benägenheten att vilja sitta hemma och arbeta hänger samman med arbetsmiljön på arbetsplatsen. Inte minst när det gäller jobb som kräver stor koncentration. Särskilt svårt är det för dem som jobbar i stora kontorslandskap eller aktivitetsbaserat.

Akademikerföreningen på Scania: Ja, 66 procent vill jobba mer än halva arbetstiden på distans. 67 procent upplever ökat

fokus om de jobbar hemifrån, med uppgifter som kräver koncentration och fokus.⁵⁷

10.4. Finns skillnader i inställning mellan olika grupper av anställda?

Bilden att medlemmar uppskattar distansarbete och vill ha möjlighet att fortsätta arbeta på distans framöver överensstämmer mellan förbund. Hos en del förbund (till exempel Akavia, SSR, Forena) framkommer en viss skillnad i inställning till distansarbete mellan kvinnor och män. Kvinnor arbetar i viss utsträckning mer gärna hemifrån än deras manliga kollegor. Det finns fortfarande en liten men inte obetydlig del medlemmar inom de förbund vi har intervjuat som vill återgå helt till arbete på plats framöver. Ett mönster som går att urskilja är att unga och nyanställda har haft svårare att sköta sina arbetsuppgifter hemifrån. Generellt är inställning till och upplevelse av distansarbete nära kopplade till arbetets innehåll och individuella förutsättningar som hemmiljö.

IF Metall och Pappers: Inte en aktuell fråga. Alltför få har arbetat på distans.

Kommunal och Seko: Gruppen av distansarbetare är för liten för att det ska gå att göra en sådan analys. Däremot går det att se att de som arbetar på distans ansvarar för vissa speciella arbetsuppgifter, som att sköta kundservice.

Akavia: Över lag är det något fler kvinnor än män som har arbetat på distans under pandemin och vill fortsätta att göra det. Vi ser också att unga trivs sämre än andra med att jobba på distans. Däremot finns inte några stora skillnader mellan olika yrkesgrupper.

Journalistförbundet: Som nämnts ovan är det enklare för vissa journalister än andra att arbeta på distans. Exempelvis är det svårt för många som jobbar med radio och tv.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Det är inget som vi har undersökt, fränsett att det beror på vilka arbetsuppgifter man har och vilka förutsättningar som finns för att arbeta hemma. Exempelvis har ensamstående ofta färre sociala kontakter och större behov av en arbetsplats som fungerar som en social arena. Men allt beror på de individuella förutsättningarna. Sedan ser vi att nyrekryterade har ett särskilt stort behov av att kunna träffa arbetskollegor. Ytterligare en aspekt är att det är svårt för vissa av våra

⁵⁷ AF 2021.

yrkesgrupper att arbeta på distans, som exempelvis psykologer och arbetsterapeuter.

SSR: En grupp som har lyft utmaningar under pandemin/distansarbete är chefer som berättar om svårigheter att leda medarbetare på distans då den digitala tekniken försvårar bedömningen av hur medarbetarna mår och hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs. Vidare är nyanställda en grupp som vittnar om vissa svårigheter att komma in i arbetsgemenskapen då arbetet sker på distans. Forskning visar även på skillnader mellan kvinnor och män, bland annat uppger kvinnor i högre grad fysiska besvär vid distansarbete och män att de upplever sig mer isolerade.

ST: Den första undersökning som ST gjorde om distansarbete (2020) visade att kvinnor var något mer positiva till distansarbete. Men i den andra undersökningen (2021) framkommer ingen större skillnad. Undersökningarna visar vidare att yngre kollegor är något mer negativa till distansarbete än andra.

Unionen: Vi ser inga tydliga sådana skillnader. Det hänger mer samman med innehållet i arbetsuppgifterna.

Sveriges Ingenjörer: Geografiskt har vi inte undersökt frågan, däremot ser vi att det är något vanligare att kvinnor vill arbeta på distans. Både män och kvinnor ser fördelar med arbete på distans kopplade till att få ihop "livspusslet". Av förbundets undersökning framgår vidare att detta är något viktigare för kvinnorna än för männen.

DIK: Vi har inte sett någon tydlig skillnad i intresset för att jobba på distans mellan kvinnor och män. Sedan finns skillnader mellan olika yrkesgrupper, men det handlar mest om i vilka yrken möjligheten att jobba på distans är störst. Vad vi också ser är att chefer och de som bor i storstadsområdena generellt har jobbat mer på distans än andra.

Forena: Kvinnor är mer positiva till distansarbete. En förklaring kan vara en sned arbetsfördelning i hemmen där kvinnor tar ett större ansvar. Det innebär att distansarbetet kan bli en dold kvinnofälla om distansarbete ger mindre möjlighet till karriär på jobbet. Möjligheten till distansarbete kan också leda till att kvinnor blir mer låsta i hemmet. Vi ser också redan i dag att belastningen för kvinnor är större. Det är exempelvis vanligare att kvinnor är sjukskrivna på grund av stress. En annan skillnad är att anställda i storstäder är mer positiva till distansarbete.

Vision: Det är svårt att se utifrån olika yrkesgrupper, men bland unga som kanske just påbörjat sitt första jobb är andelen som vill arbeta på arbetsplatsen något högre. Däremot finns vissa

yrkesgrupper som måste vara på plats på arbetsplatsen, som tandsköterskor.

Akademikerföreningen på Scania: De som trivs bäst med att arbeta hemma är de som har gjort det, de yrken som bäst kan och har arbetat på distans i störst utsträckning är också de som i störst utsträckning vill fortsätta.

10.5. Hur förändrar distansarbetet arbetets villkor och organisering?

Distansarbetet har framför allt lett till en ökad flexibilitet för arbetstagare. Många förbund uppger att det uppskattas av medlemmar, som tack vare inbesparad restid har lättare att få tid över till fritidssysslor och familjeliv. Den ökade flexibiliteten förutsätter också en viss tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare som under pandemin har utvecklats när allt fler anställda har getts större självbestämmande och fått ha förtroendetid i stället för fasta scheman (se exempelvis ST). Samtidigt innebär den ökade flexibiliteten också risker för gränslöst arbete.

Distansarbetet påverkar också arbetsmiljön på så sätt att många känner sig isolerade och upplever en minskad sammanhållning och "teamkänsla" på arbetsplatsen och att ergonomin har försämrats. Å andra sidan har många rört på sig mer under arbetets pauser, exempelvis på lunchpromenader. Arbetsmiljöansvaret har blivit otydligare när chefer inte kunnat ha samma direkta kontakt med sina anställda som på kontoret (uppger bland annat Akavia och DIK).

Flera förbund uppger att distansarbetet har lett till en högre effektivitet, ibland på bekostnad av kreativitet och innovation. Ur ett löntagarperspektiv är det viktigt att vara medveten om att den ökade effektiviteten är kopplad till arbetsmiljön i hemmet, och att samma effektivitet troligtvis inte går att uppnå när arbetet återgår till att skötas på kontor med fler distraktioner och korta pauser.

IF Metall och Pappers: Inte en aktuell fråga.

Kommunal och Seko: Gruppen är alltför liten för att det ska gå att ge ett svar på frågan.

Akavia: I juni frågade vi medlemmar om vad som skett. De upplever att de har blivit mer effektiva, men att kreativitet och innovation har fått stryka på foten. Totalt sett var det 31 procent som upplevde en sämre kreativitet och innovation. En annan fråga är hur distansarbetet påverkar arbetsmiljön. Både bristen på sociala kontakter och ofta dålig ergonomi är något negativt. Många har fått ta hem utrustning för att kunna ha hemmakontor. 20

procent har dock inte fått något stöd alls för att göra det. Det kommer säkert finnas arbetsgivare som begär tillbaka det nu när distansarbetet sker mer i hybridform. Akavia tycker att det måste bli möjligt för arbetsgivare att ge skattefria ersättningar för att inrätta ett hemmakontor. I dag är skattereglerna inte tydliga. Det behöver klargöras. (Vi skrev detta i en DN Debatt-artikel den 9 november.⁵⁸) Sedan finns särskilda utmaningar för cheferna. Många chefer har tyckt att det varit svårt med arbetsmiljöansvaret när medarbetarna har arbetat hemifrån. Det finns nya utmaningar för chefer som ska leda mer på distans. Akavias förhandlare och jurister har tagit fram checklistor och på hemsidan finns en FAQ om dessa frågor. En vanlig fråga i dag är om "min chef kan kräva att jag kommer tillbaka till arbetsplatsen". I denna typ av frågor är det arbetsgivaren som bestämmer, men det bör också ske en riskbedömning i samverkan med skyddsombuden. Arbetsgivarens rätt måste vägas mot riskerna. Nästa steg blir att integrera frågor som handlar om distansarbetet i kollektivavtalen.

Journalistförbundet: Det är inte enkelt att uttala sig om hela mediebranschen. Den består av många olika delar. Men en sak som är uppenbar är att det blir svårare för ledningar att ta personalansvar om personalen inte träffas fysiskt. Som facklig organisation behöver vi förändra mötesformer och sättet att kommunicera med medlemmar när det inte är lika självklart att mötas längre.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Det ökade distansarbetet under pandemin har sparat in restider och skapat en ökad flexibilitet. Det går inte heller att se att resultatet i arbetet blivit sämre. De anställda har arbetat minst lika bra hemma. Vad detta sedan mer exakt har betytt beror till stor del på arbetstagarnas konkreta arbetsuppgifter.

SSR: För vissa har distansarbetet skapat en möjlighet till ökad flexibilitet i arbetet, men det finns också risker. Isoleringen i arbetet kan öka och distansarbete kan skapa ett gränslöst arbete där skiljelinjen mellan arbete och fritid suddas ut. Det finns också en uppenbar risk för en ökad individualisering på arbetsmarknaden. För SSR är det också viktigt att reglera klyftor mellan dem som kan välja att arbeta på distans och de som inte har den möjligheten. Distansarbete medverkar även till en ökad individualisering av arbetsmarknaden, då alla arbeten inte kan utföras på distans. Det är viktigt att uppmärksamma klyftor mellan

⁵⁸ Wermelin & Nilsson, 2021.

dem som kan välja att arbeta på distans och dem som inte har den möjligheten.

ST: Som facklig organisation måste vi fokusera på det som inte fungerar så bra, det gäller även distansarbete. Det skapar nya möjligheter, men kan också leda till en sämre fysisk arbetsmiljö och ensamhet. Generellt finns risker för ett mer gränslöst arbete. Det är dock inget nytt fenomen, men det har blivit en större och mer aktuell fråga. Det kräver en annan typ av organisering från både arbetsgivaren och arbetstagaren i att hitta effektiva mötesformer, få arbetsgrupper att samverka mer digitalt och möjliggöra men även synliggöra individens olika behov. För många är flexibiliteten något positivt då man får ihop livspusslet bättre. Men det kan även innebära en sämre arbetsmiljö, hemmet kanske inte ger förutsättningar att kunna arbeta hemifrån och det kan bli en ohälsosam mängd arbete då det inte är något som signalerar att det är dags att "gå hem". Det kan även resultera i att kvinnor tar på sig ett större ansvar för hemarbetet och föräldraansvaret.

Distansarbetet ställer andra krav på en chef att uppfatta signaler om ohälsa. Alla mår inte bra att arbeta från hemmet, men en del mår bättre av det. Det krävs lyhördhet, balans och trygghet. Ett exempel är att det behöver utformas mer regelbundna mötesformer som är anpassade till hemarbete mellan individ och chef. Det är också väldigt avgörande att den enskilda arbetstagaren har kontrollen. Att välja att arbeta hemma 2-3 dagar i veckan är något helt annat än att tvingas göra det. Distansarbete bör uppfattas som en rättighet och inte som en skyldighet. Tidigare har det varit lite av en statusfråga vem som kan arbeta på distans, exempelvis på universitet där forskande personal sedan tidigare haft förtroendearbetstid medan administrativ personal alltid varit på plats. Nu när vi vet att distansarbete inte innebär en försämrad effektivitet bör fler få det förtroendet och självbestämmandet över sitt arbetsliv. Finns det speciella anledningar att inte arbeta på distans bör arbetsplatsen specificera det, komma överens om vissa möten där alla bör vara på plats till exempel.

Unionen: Distansarbetet ger en möjlighet till ökad flexibilitet, att få en bättre balans mellan arbete och fritid. Samtidigt finns också risker, det handlar om arbetsmiljön i hemmet och hur sammanhållningen ska kunna stärkas när de fysiska mötena mellan människor blir färre. Mycket är också osäkert och det är för tidigt att dra säkra slutsatser om vad som kommer att hända efter pandemin. Den fortsatta utvecklingen kan gå i olika riktningar.

Sveriges Ingenjörer: Det är troligt att distansarbetet kommer att ligga på en högre nivå än före pandemin. Det kommer att

påverka samhället i stort. Men olika arbetsgivare svarar på detta på väldigt olika sätt. En del är positiva till att en stor del av arbetet ska bedrivas på distans, andra vill ha tillbaka fler till kontoren. Förskjutningen kommer att innebära en ökad flexibilitet, men också risker. Inte minst handlar det om hur arbetsmiljön ser ut i hemmiljön. De ergonomiska bristerna kommer säkerligen att bli större. Ofta märks också sådana problem först efter en lång tid, när anställda får ont i ryggen eller när nacken börjar värka. Ett annat problem är att distansarbete kan skapa isolering. För en del kan det betyda avsaknad av bekräftelse och tillhörighet och i värsta fall håglöshet och tristess. En konkret fråga är också vad arbetsgivaren erbjuder den som jobbar en stor del hemifrån. Kommer exempelvis den anställde att få en bra dator, datorskärm och en arbetsstol? En avgörande fråga för konsekvenserna är också graden av frivillighet. Det är stor skillnad om distansarbetet är ett påbud eller om hybridarbete, med en stor del distansarbete, är en möjlighet som de anställda blir erbjudna. Det kommer i hög grad att avgöra konsekvenserna. Sedan är det viktigt att betona att vi ännu inte riktigt vet vad som kommer att hända. Det återstår ännu att se hur arbetslivet kommer att utvecklas efter pandemin.

DIK: Många av medlemmarna lyfter fram både för- och nackdelar. Balansen mellan arbete och fritid har blivit bättre, men det kan också bli gränslöst, ensamt och med bristande stöd från kollegor och chefer. Dessutom har den fysiska miljön vid arbete i hemmet ibland varit dålig, det har bland annat handlat om bristfällig ergonomi och belysning. För framtiden behövs ramar och policyer för distansarbetet. Det behövs också bra utrustning. Arbetsgivarna har samma ansvar för miljön när de anställda arbetar hemifrån. Arbetsgivarna har alltid ett arbetsmiljöansvar och är skyldiga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I dag finns ett starkt tryck från många anställda som vill fortsätta att kunna arbeta åtminstone delvis på distans. Sedan finns andra som tycker det är skönt att gå tillbaka till jobbet.

Forena: En positiv påverkan är att mer omfattande distansarbete kan skapa en ökad flexibilitet. Det kommer att finnas större utrymme för att påverka både när man ska arbeta och var arbetet ska utföras. Alla är inte morgonmänniskor och alla vill inte resa till ett kontor varje dag. Sedan blir det ännu viktigare för arbetsgivaren att följa upp de enskilda arbetstagarnas arbete. Det är en utmaning att skapa sammanhang och gemenskap när arbetet blir mer individualiserat. En annan utmaning för arbetsgivaren blir arbetstagarnas arbetsmiljö i hemmen, att det exempelvis blir en bra ergonomi och belysning. Sedan är det troligt att vissa arbetsgivare

kommer att kunna erbjuda en hög grad av flexibilitet som en förmån. Även arbetsgivare som tidigare har varit tveksamma till distansarbete ser nu att det är möjligt, pandemin har tvingat fram en annan syn. Sedan är det viktigt att den enskilde individen får göra ett val. De som vill vara på kontoret ska få det, men de som vill jobba delvis på distans bör kunna få göra det i större eller mindre utsträckning. Över huvud taget är det avgörande att arbetslivet skapar individuella lösningar som gynnar livet för den enskilde medarbetaren.

Vision: Flertalet som har arbetat på distans har varit nöjda med sin arbetssituation, samtidigt menar en majoritet att distansarbetet har gått ut över teamkänslan (för ett mer utförligt resultat, se redovisningen av Visions enkät ovan).

Akademikerföreningen på Scania: För arbetsmiljön ser vi både för och nackdelar. Fördelar: bättre balans mellan arbete och fritid. Man bryter arbetet för att göra något annat under dagen, en promenad eller så. Men det är svårare att få till kortare pauser, de finner sig inte riktigt som på ett kontor där man småpratar eller hjälper kollegor. Tidsaspekten är också en faktor, när ska jag arbeta och inte? Det behöver diskuteras – hur ska vi ha det? Vad är okej? Vi har fortfarande flex-ramar att förhålla oss till och ordinarie arbetstid gäller fortfarande. När/om vi återgår till kontoret kan vi inte förvänta oss samma effektivitet som vid distansarbete, eftersom här kommer småprat och andra korta pauser in oftare. Det får inte bli så framöver att anställda behöver arbeta på helger och kvällar för att de känner att de inte hinner få arbetet klart under arbetsdagen som följd av att de koncentrerar sig sämre på kontoret.

10.6. Finns risk att arbetsgivaren försöker öka kontrollen över arbetet?

Inget av förbunden uppger att några nya verktyg för kontroll från arbetsgivare har införts, i alla fall inte i en märkbar omfattning. Många menar dock att frågan rymmer flera principiella problem kring integritet, ansvar och vilka arbetsuppgifter som kan mätas och inte. För ett förbund, Forena som organiserar anställda inom försäkringsbranschen, är kontroll och mätning från arbetsgivaren inget nytt utan en del av arbetets vardag. För andra förbund, exempelvis ST som organiserar statliga tjänstemän, är många av arbetsuppgifterna svårare att mäta, som exempelvis en universitetslärares undervisning.

IF Metall och Pappers: Inte en aktuell fråga.

Kommunal och Seko: Frågan saknar relevans eftersom distansarbetet har en marginell omfattning.

Akavia: Det är inget som jag har hört skulle finnas i en stor omfattning. Frågan om att mäta arbete har kommit upp, men inte som att det finns ett tryck från arbetsgivare utan snarare från medarbetare. Det kan vara viktigt ur ett fackligt perspektiv – distansarbetet innebär ju en större flexibilitet med tider som sätter fingret på behov av andra sätt att mäta arbetsmängd. Om man inte är på kontor och det inte syns att man jobbar, och om man inte jobbar exakta ordinarie tider som innan, vilka andra sätt kan man visa sitt arbete på?

Journalistförbundet: Det finns alltid en risk att kontrollen ökar. Här är det viktigt att inte distansarbetet används som ursäkt för ökad kontroll eller övervakning.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Det har inte införts några nya verktyg (men Arbetsförmedlingen är en stor arbetsgivare och det är därför svårt att svara för alla enheter). Det ställer höga krav på ledarskap att hålla relationen med anställda och att vara tillgänglig som chef.

SSR: Nej, det är inget vi hittills uppfattat som ett stort problem. Däremot finns en större fråga om hur den digitala arbetsmiljön ska fungera, men den omfattar både personer som jobbar på kontor och hemma. Logaritmer spelar i dag en allt större roll för exempelvis biståndsbedömning. Vi behöver en levande diskussion om vad detta får för konsekvenser. En annan fråga är att arbetsgivare har rätt att granska arbetsmiljön även i medarbetarnas hem. Om det uppstår en konflikt på grund av bristande dokumentation har arbetsgivaren rätt att kontrollera vad den anställde gjort. Detta skulle kunna bli en framtida fråga.

ST: Nej, det är inget som vi för närvarande uppfattar som en avgörande fråga. Däremot sker en generell förändring av kontrollen av de anställdas arbete orsakad av digitaliseringen. För att mäta effektiviteten har många statliga myndigheter gjort punktvisa mätningar och nedslag. Samtidigt är många yrken svåra att mäta. Det går inte att mäta hur effektivt en universitetslärare arbetar. Detsamma gäller mätning av hemarbete, en del uppgifter går enkelt att mäta men det är svårare med mer intellektuellt arbete. Risken finns väl alltid att en arbetsgivare ökar kontrollen vid förändringar. Om frågan kommer upp hos oss handlar det generellt mer om en enskild chefs behov av kontroll. En viss form av återkoppling och dialog kan man förvänta sig, och kanske mer innan man vant sig vid omställning från kontor där man har andra mötesformer. Det är viktigt att ha en dialog mellan chef och medarbetare för att skapa

rutiner för hur leveranser/uppföljningar ska ske. Det är ju olika beroende på vad man arbetar med. Man bör dock ha i åtanke att det är arbetsgivarens utrustning och system oavsett var arbetet utförs.

Unionen: Digitaliseringen har skapat en större möjlighet att kontrollera och följa den anställdes arbete. Det avgörande är hur dessa tekniska möjligheter används, det vill säga i vilket syfte. Denna fråga gäller samtidigt både för dem som arbetar på kontor och för dem som arbetar digitalt. Det är med andra ord ingen specifik fråga för just distansarbetet.

Sveriges Ingenjörer: Vi har inte fått några signaler om att det är ett stort bekymmer. Många har jobbat på distans redan innan pandemin, vilket innebär att det funnits olika system för tidsrapportering. I den meningen var många av arbetsplatserna väl förberedda. Däremot har det blivit svårare för arbetsgivaren med de psykosociala kontakterna med de anställda när distansarbetet har ökat. Det kan göra att det blir svårare för arbetsgivaren att registrera om anställda är frustrerade eller inte mår bra.

DIK: Våra medlemmar har inte lyft det problemet. Sedan är det avgörande att det sker en samverkan med facket i frågor som gäller kontrollen av arbetet. Men bilden är att distansarbetet har fungerat bättre än vad någon trodde i förväg. Det vi ser som också är en form av kontroll är att vissa arbetsgivare begär att man ska återgå till kontorsarbete, vilket förstås orsakar en del missnöje bland de som vill fortsätta jobba delvis på distans. Vi tror att man kan undkomma en del av de upplevda problemen med "kontroll" genom tydliga rutiner och ramar för distansarbetet. För att det ska fungera behövs också en fungerande kommunikation.

Forena: Hittills har detta inte upplevts som ett problem. Våra medlemmar är också vana vid att återkommande mätas. Det är inte något nytt. Sedan är vi väl medvetna om de skräckscenarier som finns i fattiga länder där företag låter arbete ske på distans men övervakar det med kameror. Det är inte något vi vill låta hända i Sverige.

Vision: Frågan rymmer många principiella problem. Vad har arbetsgivaren rätt att beordra i hemmet? Arbetsgivaren har alltid ett arbetsmiljöansvar för den anställda, men vad betyder det när distansarbetet ökar? Om den anställda arbetar i hemmet en dag i veckan kanske det inte är rimligt att arbetsgivaren ska ansvara för arbetsstol, skärmar, tangentbord etc. Men läget är ett annat om den anställda arbetar hemma exempelvis fyra dagar i veckan. Då är det rimligt att ställa sådana krav. Men hur exakt ska denna gräns avgöras? Och hur ska skyddsombuden verka? Ska de också inspektera hemmen? Det är också viktigt att vara vaksam på att det

går att upprätthålla en gränsdragning mellan arbete och fritid. Men vad innebär det i praktiken.

Akademikerföreningen på Scania: Nej, det har vi inte sett några tendenser till. I och med att vi har kunnat jobba så fokuserat så har vi också levererat bra under hemarbetet.

10.7. Finns risk för att arbetsgivare drar ner på kontorsplatser?

För en majoritet av de svarande förbunden är frågan om kontorets framtid en viktig fråga. Vissa förbund (Vision, Forena) ser risker med att företag ser nedstängning av kontorsplatser som ett sätt att spara in pengar. Många förbund beskriver dock förändringar i kontorsmiljöer som en process som går längre tillbaka i tiden än pandemin, som inte alltid handlar om att minska antalet platser. Till exempel har staten som arbetsgivare flyttat kontor från innerstad till förorter sedan en tid tillbaka. Flera förbund (exempelvis SSR, AF på Scania, Sveriges Ingenjörer) välkomnar diskussionen om kontorens framtida utformning, eftersom de stora kontorslandskap som i dag är vanliga ofta brister i arbetsmiljö.

IF Metall och Pappers: Inte en aktuell fråga.

Kommunal och Seko: Frågan saknar relevans eftersom distansarbetet har en marginell omfattning.

Akavia: Ja. Vi vet att det är planen på många håll. Det är inte heller så konstigt om många medarbetare vill och får möjlighet att arbeta hemma 2–3 dagar i veckan. Då kommer det inte att finnas samma behov av stora kontorsytor. Kanske kommer också det framtida kontoret att fylla en annan funktion, att det blir en yta för att mötas, för kreativitet och innovation.

Journalistförbundet: Många medieföretag krymper över lag. Det är även många som ser en möjlighet att spara in på kontorslokaler. Det är en trend som dessvärre fortsätter. Kanske kommer dessa tendenser förstärkas av att fler arbetar på distans. Men utvecklingen mot mer slimmade kontor har pågått en längre tid oberoende av pandemin och distansarbetet.

Saco-S Arbetsförmedlingen: Ännu så länge har vi inte märkt mycket av detta. Sedan är det svårt att sia om hur kontoren kommer att påverkas på sikt. En erfarenhet är att statliga myndigheter inte så snabbt ändrar i avtal för kontorslokaler. Men det är möjligt att fler arbetsgivare på sikt ser att de kan tjäna pengar på att spara på kontorsytorna, men detta är som sagt för tidigt att avgöra.

SSR: Det finns en pågående process med förändringar av kontoren, men det vore dumt att beskriva detta som en risk. Distansarbete har medfört vissa positiva effekter för de individer som inte trivs med att arbeta i öppna kontorslandskap samtidigt som det finns negativa effekter vad gäller möjlighet till sociala kontakter med kollegor. Öppna kontorslandskap har bevisligen inte varit någon succé. En orsak till viljan att jobba på distans kan just vara missnöjet med de öppna kontorslandskapen. Redan innan pandemin fanns också en trend att inte bemanna kontor fullt ut utan att låta en del arbeta på distans. Den trenden kommer sannolikt att förstärkas. En lösning som vi ser är att de anställda får boka platser på kontoret, men det upplägget bygger på att alla inte är samtidigt på kontoret. En lösning som vi ser är hybridlösningar innebärande att medarbetare både arbetar på kontor och på distans. Ett viktigt arbete framöver är att uppmärksamma de arbetsmiljömässiga förändringarna innebär avseende arbetskultur och möjligheten till arbetsgemenskap kollegor emellan vid hybridlösningar.

ST: Det finns en oro på vissa håll att arbetsgivare kommer att nyttja tillfället att dra ner på yta och omforma kontoren. Vi har sett ett ökat intresse av förhandlingar kring detta just nu. Det är ett ständigt pågående arbete att man alltid ser över behov, resurser och framtida uppdrag, och det behöver med andra ord inte ha en direkt koppling till distansarbete. Risken finns, men verksamhetens behov jämkat med arbetstagarnas arbetsmiljö utifrån uppdrag måste vägas samman i en sådan kalkyl. Hur stor risken är avgörs nog av flera faktorer som företaget eller myndighetens verksamhet, utredning av distansarbetets omfattning, forskning kring området och budgetläget etc. Hur arbetsgivare kommer agera kommer nog att te sig väldigt olika då det exempelvis inom våra bolag finns verksamheter som, för att nämna några, postutdelning, postsortering, bagagehantering på flygplatser, ramparbete, lokförare, tågvärdar och mycket mer fysiska arbeten som inte får någon direkt påverkan av distansarbete. Där kommer det endast få en mer indirekt påverkan. Med samhällets förändringar påverkas hela bilden. Om fler arbetar på distans kan det få effekter i att färre reser, vilket då får konsekvenser för flyg och lokaltrafik etc. Statliga arbetsgivare har redan dragit i gång på att dra ner på kontorsplatser - och huvudkontor har flyttats från storstäder till förorter. Det som ligger bakom är framförallt kostnaden för lokalen. Detta är dock en process som påbörjats innan pandemin. Det finns ingen direkt samordning mellan statliga myndigheter. Arbetsgivarverket, som samordnar statliga arbetsgivare, menar i

ett pressmeddelande att det är upp till enskilda verksamheter att avgöra hur väl distansarbete lämpar sig. Det finns därmed ingen generell rekommendation eller samordning av att statliga kontor ska stängas ned.⁵⁹

Unionen: Det är för tidigt att avgöra om ökningen av distansarbetet kommer leda till att arbetsgivare försöker spara pengar på mindre kontorsytor. Men det är en möjlig utveckling.

Sveriges Ingenjörer: Nej, det finns åtminstone inte någon entydig tendens. Signalerna från företagen är blandade. Vissa företag vill ha tillbaka personalen på kontoren. De är måna om närheten. Inte minst handlar det om företag som är rädda för att förlora specifik kompetens, och ofta upplevs det som enklare att slå vakt om personalen om de finns på kontoret och inte arbetar på distans. I andra fall öppnar företagen för att de anställda åtminstone delvis ska kunna arbeta på distans. Det blir en form av hybridjobb. Det behöver inte heller vara negativt om arbetsgivaren minskar på kontorsytorna. Det beror väldigt mycket på vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Om en grupp av personer ska utveckla en ny produkt behöver de kanske träffas. Andra uppgifter fungerar utmärkt att sköta på distans.

DIK: Vi har inte sett det än, men det kan komma. Särskilt troligt är det ibland dem som arbetar med information och kommunikation. Där finns stora möjligheter att spara in på kontor. Avgörande för hur man ska se på detta är om distansarbetet är frivilligt eller om det blir påtvingat. Sedan finns arbeten där det inte är möjligt att sköta huvuddelen av arbetet på distans, som jobben på biblioteken.

Forena: Vi ser en stor variation mellan olika företag. Vissa har öppnat för mycket distansarbete, andra vill ha tillbaka personalen till kontoret medan ytterligare företag utvecklar olika hybrider mellan distansarbete och arbete på kontoren. Sedan finns absolut en möjlighet för företag att spara pengar på att dra in på kontor. Det har redan skett i viss utsträckning. När företag ser att många kontorsplatser ofta står tomma inser de att det finns möjlighet att spara pengar. Flera företag har också utvecklat så kallade aktivitetsbaserade kontor. Det är också gynnsamt för miljön och klimatet om resandet kan minska. Men viktigt för den anställde är förstås att ingen mot sin vilja tvingas att arbeta på distans. Men bilden är att många anställda vill kunna jobba på distans åtminstone några dagar i veckan. Sedan finns tydliga regionala skillnader. Distansarbetet har fått störst omfattning i

⁵⁹ Arbetsgivarverket 2021.

storstadsområdena. I storstadsområdena är också kostnaderna för kontorslokalerna högst. Det finns med andra ord mycket att vinna ekonomiskt på att låta fler jobba på distans.

Vision: Ja, det stöter vi på, den risken finns. Men det beror väldigt mycket på den konkreta verksamheten. Stora grundkostnader i en verksamhet är ofta löner och lokaler. Går det att spara på lokalkostnaderna gör det ofta skillnad i budgeten. Inom branscher där man har små företag och självständig och självgående personal är detta extra tydligt. Frågan är i vilken mån sådana företag över huvud taget kommer att ha kvar kontoren. Det nya normala kanske blir att personalen arbetar på distans, men att den ändå samlas med jämna mellanrum i olika tillfälliga lokaler. Sedan finns många verksamheter där man aldrig fullt ut kan avveckla kontoren. Många av våra medlemsgrupper möter brukare och sköter verksamheter som kräver att de finns på plats fysiskt. Längst kommer förmodligen distansarbetet drivas i små privata företag som arbetar med olika former av konsultverksamhet. Det är inte lika enkelt i välfärdssektorn.

Akademikerföreningen på Scania: Diskussionen har förts men jag tror att det snarare handlar om hur vi ska sitta. Kommer vi ha egna fasta platser? Är tanken att vi ska ha en arbetsplats på arbetet och en hemma? Hur kommer det se ut med kontorsutrustning, vad ska vi ha för slags lokaler? Om vi bara vill ses på arbetsplatsen för kreativt arbete, då kanske det är mer sådana ytor vi behöver snarare än stora kontorsytor.

10.8. Hur påverkas möjligheten till facklig organisering?

För samtliga förbund har pandemirestriktionerna inneburit en digitalisering av kontakten med och rekrytering av medlemmar. Det har inneburit både fördelar och nackdelar för den fackliga organiseringen. Å ena sidan har det digitala arbetet gjort att man kunnat nå ut till en bredare publik och ombudsmän har haft lättare att delta på möten tack vare inbesparad restid. Vissa förbund (SSR, ST) menar att man har kommit medlemmarna nära tack vare en ny typ av dialog med riktade längre mejl. Å andra sidan har sammanhållningen som uppstår på plats vid arbetsplatsbesök och fackliga möten gått förlorad.

IF Metall och Pappers: Inte en aktuell fråga.

Kommunal och Seko: Frågan är inte av relevans, endast en marginell andel av medlemmarna jobbar på distans.

Akavia: De fackliga utbildningarna har hållits digitalt och det kommer vi att fortsätta med bland annat eftersom det möjliggör för fler att delta. Även olika former av stöd till de förtroendevalda ges

digitalt. Visst riskerar något att gå förlorat när man bedriver arbetet digitalt, men genom att vi kan nå fler finns också mycket att vinna. Däremot är det svårt att avgöra hur rekryteringen påverkas på sikt. Det återstår att se.

Journalistförbundet: I dag längtar många fackligt aktiva efter att mötas fysiskt. Men säkerligen har kunskaperna om hur man organiserar digitala möten blivit bättre. De digitala mötena inom facket har definitivt kommit för att stanna.

Saco-S Arbetsförmedlingen: På Saco-S har man arbetat på distans sedan innan pandemin för att koppla ihop verksamhetens delar från hela landet. En hel del av de fackliga utbildningarna har organiserats på Skype. I och med pandemin skedde också alla utbildningar för de nya förtroendevalda på Skype. Även det har fungerat bra. Likaså har rekryteringen av nya medlemmar fått ske på distans, men mycket via mejl. Det har inneburit att vi har kunnat nå ut till fler, men även arbetsplatsbesöken fyller en viktig funktion. Det har även fungerat utmärkt att förhandla digitalt, till exempel möjligheten att ha en egen chattruta med sin motpart under förhandlingen. Det underlättar när olika detaljer ska kollas upp. Sedan behöver relationerna byggas upp för att få förhandlingarna att fungera bra. Troligen kommer ändå resorna minska över lag.

SSR: SSR har inte kunnat vara ute och träffa folk som vi brukar, exempelvis med lunchföreläsningar, föreningsmöten etc. Men å andra sidan har vi haft ett intensivt digitalt arbete som i sig har ökat närheten och nått ut till många. Vi upplever att digitaliseringen faktiskt har gjort det möjligt till tätare kontakter med våra medlemmar och att många nu har möjlighet att delta i evenemang, som tidigare inte var möjligt p.g.a. restid m.m. Studentrekrytering har däremot drabbats negativt. SSR satsar stort på rekrytering på plats nu efter pandemin, men vi försöker också dra nytta av de digitala erfarenheter som byggts upp.

ST: ST har haft samma utveckling som de flesta andra fackförbund – fler sökte sig till facket och a-kassan i början av pandemin. Samtidigt finns det många förtroendevalda som tycker att det har varit svårare att genomföra det fackliga arbetet. ST har också jobbat mer med den egna synligheten – inte i form av snabb reklam utan snarare genom riktade medlemsbrev. Här har frågor om pandemin tagits upp. Det har mötts av starkt gensvar, en ny form av dialog. Vi får ständigt förnya oss som alla på arbetsmarknaden, i sättet vi når ut. Det arbetssätt som nu under pandemin utvecklats med Teams-möten och liknande har till viss del gjort det lättare för de fackliga företrädarna att ha en direktkontakt med fler medlemmar, utan att det menligt påverkar

arbetssituationen. Organisering kommer fortsättningsvis vara högst aktuellt och viktigt, om inte än viktigare i dag än tidigare. Medarbetare som kanske mer sitter ensamma på distansarbetsplatser kan komma att få större behov av sitt fackliga medlemskap för att känna ett sammanhang och bli inkluderade i vad som händer på arbetsplatsen. Facklig organisering är högst relevant i dag då det även är en reformering av arbetsrätten som pågår parallellt med dessa förändringar.

Unionen: Det blev betydligt svårare att bedriva ett fackligt arbetsmiljöarbete under pandemin när många arbetade på distans. Med en fortsatt hög nivå av distansarbete kommer det krävas nya metoder för att följa upp och utvärdera arbetsmiljön i hemmen. Även det interna fackliga arbetet förändras genom digitaliseringen. Möjligheterna att delta har blivit större, men om de fysiska mötena blir alltför få kan sammanhållningen inom facket försvagas. För de fackliga organisationerna är det därför avgörande att följa upp och utvärdera hur det fackliga arbetet påverkas och förändras på grund av de nya digitala verktygen.

Sveriges Ingenjörer: Framför allt finns en risk på lång sikt. Det kan bli svårt att upprätthålla de relationer som är nödvändiga för att utveckla tillit och förtroende. Akademikerföreningar sitter ofta nära arbetsgivaren. Vi är ofta både en medpart och en motpart. Vi vill också vara med direkt i styrningen av verksamheterna. Då krävs nära och personliga kontakter. Samma sak gäller mellan de fackligt förtroendevalda och inom de fackliga styrelserna. Risken med den nya digitala verkligheten är att dessa relationer blir mer fragila. Detta är inte helt enkelt att kompensera genom fler digitala möten. Det krävs närhet. Bara då går det att läsa av känslor, det är inte lika enkelt på en skärm. Sedan innebär den nya digitala verkligheten också stora möjligheter. Vi arrangerar flera utbildningar och möten digitalt. Flera av verksamheterna spelas också in så att det är möjligt att titta på dem i efterhand. Genom digitala satsningar går det att nå fler medlemmar, skyddsombud och förtroendevalda.

DIK: Vi har inte sett så stora effekter på den fackliga organiseringen. Många saker har också gått bra att organisera, som medlemsmöten och årsmöten. Likaså har det fungerat bra att sköta både centrala och lokala förhandlingar digitalt. Andra saker har varit svårare, som att nå studenter och att nå ut på arbetsplatsnivå. Inte heller har arbetsmiljöfrågorna varit lika synliga.

Forena: Det har varit både positivt och negativt. Många som har svårt att ta sig till fackliga möten, kanske på grund av familjesituation, har fått större möjligheter att delta. Samtidigt kan

de digitala mötena inte ersätta direkta möten som har stor betydelse för att skapa gemenskap.

Vision: Den fackliga organiseringen har påverkat både positivt och negativt. Resultatet är långt ifrån entydigt. Ett problem är att avsaknaden av fysiska möten underminerar samhörigheten. Det är inte lika enkelt att entusiasmera digitalt. Det kan leda till att det blir svårare att få medlemmar att ta på sig fackliga uppdrag. Samtidigt är det enklare att få till digitala möten och lättare att träffas. Vi ser att fler har anmält sig till våra möten. Vi måste också anpassa oss till den nya verkligheten och där har de digitala sammankomsterna stor betydelse.

Akademikerföreningen på Scania: Vi har utökat vårt antal förtroendevalda. Vi har också blivit fler medlemmar under den här perioden. Under det första pandemiåret hade vi en intensiv period med mycket som hände. Vi gav löpande ut 45 medlemsblad med information och lägesuppdateringar, om permitteringar osv. Då blev det som att de som var medlemmar kände sig mindre oroliga eftersom de fick bra koll på vad som hände. Det såg andra anställda som inte var medlemmar, och de lockades till medlemskap för att också få ta del av fackets information. Vi har fortsatt vara synliga. Vi har ställt om till webinarium, alla har fått delta i olika städer. Förtroendevalda har deltagit i digitala möten, och har kunnat delta på andra villkor. Vi har fått fler deltagare vid möten och ett ökat engagemang, det är lättare att kunna ringa in till ett möte och det blir en lägre tröskel för att engagera sig. Det har blivit en större del av verksamheten att ha medlemsmöten digitalt. Lättare att ställa frågor i en chatt osv. Men också – hur ska vi kunna göra en hybridvariant, så att det passar även de som inte trivs med digitala möten?

11. Bilaga 3. Intervjuer med arbetstagare som arbetat på distans

Emma tycker att det har fungerat jättebra. Vår lilla grupp, mellan fyra och sex personer, vi sågs väldigt sällan när vi var på plats på kontoret för att alla var på en massa olika möten. Men när distansarbetet drog i gång så sa vi att vi behöver ses varje morgon för att bestämma vad som är viktigast under dagen. Vi har alltid haft ett morgonmöte för att lägga upp dagen och ett möte på eftermiddagen för avstämning. Och det har vi fortsatt med, det har gjort att vi blivit en närmare grupp. Större kännedom om vad som sker. För oss har det fungerat väldigt bra. Sedan restriktionerna lyfte har vi setts för en halvdags gruppmöten minst en gång i veckan, och sedan ätit lunch tillsammans, så att vi också ses fysiskt.

Hanna har arbetat länge som utredare på en svensk myndighet. Där har förutsättningarna att arbeta på kontoret ändrats i olika omgångar. Fram till 2015 hade hon ett eget arbetsrum. Då flyttade myndigheten och i de nya lokalerna fick de enskilda utredarna inga egna rum. I stället fick de arbeta i ett öppet kontorslandskap. Inledningsvis hade Hanna ändå en egen plats i detta landskap, men i nästa organisatoriska förändring försvann också de egna platserna. I stället fick de anställda ett skåp för att förvara sina saker, medan arbetsplatsen kunde variera beroende på vilka platser som för stunden var lediga. När pandemin kom började Hanna arbeta hemma på heltid. Hon trivdes delvis bra med det. Hon kunde delvis sitta i sin sommarstuga och arbeta. Samtidigt saknade hon sina kollegor. När restriktionerna försvann längtade hon tillbaka till sin arbetsplats. Men myndigheten har fortsatt att vara restriktiv. Högst en dag i veckan får hon arbeta på kontoret och den dagen måste bokas in i förväg. Planen är visserligen att myndigheten snart ska ge möjlighet att arbeta på kontor fler dagar. Men hittills tyder inget på, säger Hanna, att det kommer att bli möjligt att arbeta där på heltid.

Hans arbetar på ett stort svenskt teknikföretag. Under pandemin jobbade han och alla kollegor hemifrån. Han trivdes någorlunda med det, men saknade de dagliga mötena med dem han arbetar tillsammans med. När han under början av pandemin hade kontakt med kollegorna pratade de ofta om att det skulle bli roligt när alla var tillbaka på kontoret. Men nu när restriktionerna är över är läget ett annat. Många har vant sig vid att arbeta hemifrån och de flesta vill fortsätta att arbeta hemifrån åtminstone 2–3 dagar i

veckan. I den arbetsgrupp som Hans tillhör är han ensam om att vara tillbaka på kontoret på heltid.

Susanne arbetar i en svensk kommun. Under pandemin arbetade hon på distans på heltid. Susanne har trivts bra med det. Delvis har hon kunnat utföra arbetet i sommarstugan i en annan del av Sverige. Hon har också lagt om sitt liv. Barnen är vuxna och utflugna, men hon har börjat motionera mer och skaffat hund. Nu är det möjligt att återgå till att arbeta på kontoret på heltid. Men Susanne vill fortsätta att arbeta på distans åtminstone halva arbetsveckan. Hennes arbetsgivare är också öppen för att hon ska få fortsätta att arbeta en del på distans. Susanne menar att hon också får betydligt mer gjort när hon arbetar hemifrån, även om det är trevligt att träffa arbetskamrater.

Louise arbetar på kundservicen vid ett stort svenskt postföretag. På hennes köksbord står en stor arbetsdator, tangentbord och arbetsutrustning. Den utrustningen är för jobbig att plocka bort, så den får stå permanent på bordet. I stället äter Louise framför tv:n. Louise har trivts bra med att jobba hemifrån. Men ett skäl till att det fungerar bra är att hon inte har några småbarn. Nu är restriktionerna över och Louise har ännu inte fått något tydligt besked från arbetsgivaren om hur arbetet ska vara organiserat framöver. Men hennes förhoppning är att hon ska kunna fortsätta att arbeta på distans åtminstone några dagar i veckan. Hon har ganska lång resväg till kontoret och tycker det vore skönt att slippa åka fram och tillbaka dit varje arbetsdag.

(Flera av de intervjuade har bitt om att få vara anonyma, därför nämns endast förnamn här.)

12. Referenser och källor

Intervjuade personer

Abrahamsson, Kenneth, arbetslivsforskare
Alm Dahlin, Johanna, DIK
Bernhardtz, Victor, Unionen
Callermo, Anders, SSR
Cárdenas, Björn, Vision
Collin, Emma, Akademikerföreningen Scania
Donovan, Lise, TCO
Ehn Knobblock, Inger, ST
Georgsson, Pontus, Pappers
Gudmundsson, Stefan, Sveriges Ingenjörer
Hedbrant, Annica, Unionen
Hyllert, Ulrika, Journalistförbundet
Justegård, Helén, Saco-S Arbetsförmedlingen
Larsson, Josefine, IF Metall
Pettersson, Jonas (meljkontakt), Seko
Rydell, Birgitta, Akavia
Spånt Enbuske, Anna, Kommunal
Stein Ymén, Maria, SSR
Sundin, Christian, Forena
Torrberg, Sofia, ST
Zuza, Aleksandar, IF Metall

Därutöver har arbetstagare intervjuats, men dessa vill inte namnges.

Särskilt tack till Kenneth Abrahamsson som introducerat internationell forskning om distansarbete för rapportförfattarna.

Särskilt tack också till TCO:s jurist Lisa Donovan för att tålmodigt svarat på många frågor.

Referenser – Skriftliga källor

Adamovic, Mladen (2021). "How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework", *International Journal of Information Management*, vol. 62

AF, Akademikerföreningen på Scania (2021) *Hemarbete 2021*.

Tillgänglig: https://www.saco.se/globalassets/lokala-webbplatser/scania/dokument/af_rapport_hemarbete_2021.pdf

Akavia (2021). *Kontoret efter pandemin – så ser Akavias medlemmar på framtidens arbetsplats*. Tillgänglig:

<https://www.akavia.se/siteassets/01-gemensamt/trycksaker-och-broschyror/kontoret-efter-pandemin-akavia-2021.pdf>

Arbetsgivarverket (2003). *Ramavtal distansarbete*. Tillgängligt:

<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/ramavtal-distansarbete.pdf>

Bérastégui, Pierre (2021). *Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition*.

ETUI Policy Brief: Covid-19 Impact series 2021-05. Tillgänglig:

<https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Teleworking%20in%20the%20aftermath%20of%20the%20Covid-19%20pandemic.%20Enabling%20conditions%20for%20a%20successful%20transition.pdf>

Bloom, Nicholas, Liang, James, Roberts, John, Ying, Zhichun Jenny (2015). "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment" i *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, nr. 1, s. 165–218. Tillgänglig:

<https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>

CCOO, Comisiones Obreras (2020). *Guía práctica para el teletrabajo según la nueva ley*. Tillgänglig: [https://www.ccoo-](https://www.ccoo-servicios.es/html/49619.html)

[servicios.es/html/49619.html](https://www.ccoo-servicios.es/html/49619.html)

CCOO, Comisiones Obreras (2021). *Acuerdo de Teletrabajo en*

Deutsche Bank. Tillgänglig: [https://www.ccoo-](https://www.ccoo-servicios.es/html/52314.html)

[servicios.es/html/52314.html](https://www.ccoo-servicios.es/html/52314.html)

Chung, Heejung & Van der Lippe, Tanja (2018). "Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction", *Social Indicators Research*, vol. 151, s. 365–381

Dingel, Jonathan I. & Neiman, Brent (2020). "How many jobs can be done at home?" *Journal of Public Economics*, vol. 189. University of Chicago, Booth School of Business, NBER, and CEPR.

ETUC (2021a). *Union access to teleworkers in Germany*. Tillgänglig:

<https://www.etuc.org/en/union-access-teleworkers-germany>

Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Tillgänglig: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

FORSA (2021). REMOTE WORKING IN THE PUBLIC SERVICE. Tillgänglig: <https://www.forsa.ie/wp-content/uploads/2021/03/claim-remote-working-march-2021.pdf>

Forsell, Åsa (2021). Fortsatt distansarbete efter pandemin – risk eller möjlighet för jämställdheten? TCO Bloggar. Tillgänglig: <https://www.tco.se/tco-bloggar/bloggare/asa-forsell/fortsatt-distansarbete-efter-pandemin--risk-eller-mojlighet-for-jamstalldheten/>

Hahne, A. S. (2021) "The impact of teleworking and digital work on workers and society - Case study on Finland (Annex III)", *Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*. Europaparlamentet: Luxemburg. Tillgänglig: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904\(ANN01\)_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904(ANN01)_EN.pdf)
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34277/Who-on-Earth-Can-Work-from-Home.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
<https://www.forsa.ie/wp-content/uploads/2021/03/claim-remote-working-march-2021.pdf>

Ignerus, Erik (2021). "Missförstånd kring skatteregel tvingar anställda till kontoret" i *Publikt*, 2021-11-03. Tillgängligt: <https://www.publikt.se/nyhet/missforstand-kring-skatteregel-tvingar-anstallda-till-kontoret-23842>

IndustriAll (2021). *IndustriAll guidelines: Institutional regulation and collective bargaining on telework*. Tillgänglig: http://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Telework/en_guidelines_collective_bargaining_telework_layout.pdf

ITUC (2020). *Key issues on return to work*. Tillgänglig: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_key_issues_on_the_return_to_work.pdf

Kjellberg, Anders, *Vad är facklig styrka – Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*, Futurion, 2021. https://futurion.se/wp-content/uploads/2021/03/20-1298-Rapport_2021_1_webbversion.pdf

Kurland, Nancy B. & Bailey, Diane E. (1999). "Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime", *IEEE Engineering Management Review*, vol. 28, nr 2, s. 49–60

Little Mendelson (2020) Little European Employer COVID-19 Survey Report.
https://www.littler.com/files/littler_european_employer_covid-19_survey_report.pdf

Lund, Susan, Madgavkar, Anu, Manyika, James & Smit, Sven (2020). *What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries*, McKinsey Global Institute. Tillgänglig:
https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/whats%20next%20for%20remote%20work%20an%20analysis%20of%202000%20tasks%20800%20jobs%20and%20nine%20countries/whats_next_for_remote_work_f.pdf?shouldIndex=false

Mahler, Juliane (2012). "The Telework Divide: Managerial and Personnel Challenges of Telework", *Review of Public Personnel Administration*, vol. 32, nr 4, s. 407–418

Methot, Jessica R., Gabriel, Allison S., Downes, Patrick & Rosado-Solomon, Alice. (2021) *Remote Workers Need Small Talk, Too*, Harvard Business Review 25-03-2021, Tillgänglig:
<https://hbr.org/2021/03/remote-workers-need-small-talk-too>

Mulcahy, Diane (2017). "Will the Gig Economy Make the Office Obsolete?", *Harvard Business Review Digital Articles*, s. 2–4.

Mynak (2021). Kartläggning och analys av förutsättningarna för arbete hemifrån under Coronapandemin. Tillgänglig:
<https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/04/Kartlaggning-och-analys-av-forutsattningar-for-arbete-hemifran-under-Coronapandemin.pdf>

OECD (2021). *Teleworking in the covid-19 pandemic trends and prospects*. Tillgänglig: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects&ga=2.72005779.1251501542.1634199693-308201002.1633698857

Publikt (ges ut av ST), Det ska inte vara så att man måste vara tre dagar på jobbet bara för att Skatteverket säger det, 2021-11-24. Tillgänglig: <https://www.publikt.se/nyhet/missforstand-kring-skatteregel-tvingar-anstallda-till-kontoret-23842>

Prop. 1976/77:149: *Om arbetsmiljölag m.m.* Tillgänglig: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/proposition/om-arbetsmiljolag-mm_G003149

Salazar-Concha, Cristian, Ficapal-Cusí, Pilar, Boada-Grau, Joan & Camacho, Luis J. (2021). "Analyzing the evolution of technostress: A science mapping approach", *Heliyon*, vol. 7, nr 4.

Sanchez, Daniel Garrote, Gomez Parra, Nicolas, Ozden, Caglar, Rijkers, Bob, Viollaz, Mariana & Winkler, Hernan (2020). *Who on Earth Can Work from Home?* Policy research working papers, World Bank Group. Tillgänglig: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34277/Who-on-Earth-Can-Work-from-Home.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SCB (2020). *På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2020*. Tillgänglig: https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf

ST (2020). *Jobba hemifrån – är distansarbete här för att stanna?* Tillgänglig: https://st.org/sites/default/files/attachment/st_rapport_-_distansarbete.pdf

Sveriges Ingenjörer (2021). *Coronakrisen – hemarbetets potential prövas*. Tillgänglig: https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/remisser-och-rapporter/coronakrisen_hemarbetets_potential-.pdf

Sveriges Ingenjörer (2021). *Distansarbete och kostnader – Striden om de 87 miljarderna*. Tillgänglig:

<https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/distansarbete-och-kostnader.pdf>

TCO (2021). *Distans-revolutionen: Så påverkar förändringen arbetsliv och livspussel*. Tillgänglig: <https://elefantmedia.b-cdn.net/tco/TCO-Distansarbete-Rapport.pdf>

TCO (2021a). *Distansarbete*. Tillgänglig:

<https://distansarbete.tco.se/>

Tomei, Manuela (2021). "Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and Work-Life Balance?" i *Intereconomics*, vol. 56, nr 5. Tillgänglig: <https://www.intereconomics.eu/pdf-download/year/2021/number/5/article/teleworking-a-curse-or-a-blessing-for-gender-equality-and-work-life-balance.html>

<https://www.intereconomics.eu/pdf-download/year/2021/number/5/article/teleworking-a-curse-or-a-blessing-for-gender-equality-and-work-life-balance.html>

Unionen (2021). *Distansarbete i ett förändrat arbetsliv. Unionens politik om distansarbete i tiden efter covid-19*. Tillgänglig:

<https://www.unionen.se/sites/default/files/files/Distansarbete%20i%20ett%20förändrat%20arbetsliv.pdf>

Unionen (2021a). *Varva kontoret med distansarbete - det nya normala*, pressmeddelande. Tillgängligt:

<https://www.unionen.se/pressmeddelande/3302761>

Unison (2021). *Working from home and hybrid working: Bargaining guide*. Tillgänglig:

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2021/08/Working-from-home-bargaining-guide-and-model-policy.pdf>

Vilhelmsson, Bertil & Thulin, Eva (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, nr 1, s. 77–96.

Wermelin, Per & Nilsson, Patrik (2021). "Låt arbetsgivare utrusta hemmakontoret skattefritt". Debattartikel, *Dagens Nyheter*, 2021-11-09. Tillgänglig: <https://www.dn.se/debatt/lat-arbetsgivare-utrusta-hemmakontoret-skattefritt>

Vision (2020). *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans. Rapport om Visions medlemmars förutsättningar att arbeta på distans under coronakrisen*. Tillgänglig:

<https://via.tt.se/data/attachments/00693/d5e49a74-56ea-4978-bb69-feec89f24294.pdf>

arenaidé