

**Distansarbete**  
**- räcker lagstiftningen/krävs avtal?**

**(HS-IDA-EA-98-302)**

**Jonas Berg (a95jonbe@ida.his.se)**

*Institutionen för datavetenskap  
Högskolan i Skövde, Box 408  
S-54128 Skövde, SWEDEN*

Examensarbete på det systemvetenskapliga programmet under vårterminen 1998.

Handledare: Kerstin Jäger

**Distansarbete**  
**- räcker lagstiftningen/krävs avtal?**

Examensrapport inlämnad av Jonas Berg till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för Datavetenskap.

**1998-05-14**

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är mitt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: \_\_\_\_\_

## **Teleworking**

### **Is the legislation enough or are contracts needed?**

**Key words:** Distansarbete, Teleworking, Legislation, Agreement, Contract

## **Abstract**

This rapport deals with people that work at home full-time or part-time. Their work should be supported from data- and telecommunication. It deals with how the law can be used in these cases. It seems that the Swedish law has several legal loopholes. This report discusses these legal loopholes and how an agreement between the employer and the employee can fill the loopholes.

The questions that I have worked with are:

- How can the Swedish legislation be used at teleworking
- Which laws are affected by teleworking
- What can be needed to make agreements about between the employer and the employee
- What do the unions say about teleworking

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>2</b>
1.1 Problembeskrivning och avgränsning .....	3
1.1.1 Inriktningen av distansarbete .....	3
1.1.2 Problemformulering .....	4
1.2 Syfte .....	4
1.3 Förväntat resultat .....	4
1.4 Tidigare forskning och undersökning kring distansarbete .....	4
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>5</b>
2.1 Vilka kan arbeta hemma?.....	5
2.2 Vilka personliga förutsättningar underlättar för att arbeta på distans?.....	5
2.3 Motiv till distansarbete .....	6
2.4 Argument för och emot distansarbete .....	7
2.4.1 Den enskilde individen – argument för distansarbete.....	7
2.4.2 Den enskilde individen – argument emot distansarbete .....	7
2.4.3 Företaget – argument för distansarbete.....	8
2.4.4 Företaget – argument emot distansarbete .....	9
2.4.5 Samhället om distansarbete .....	9
<b>3 Metod</b> .....	<b>11</b>
3.1 Möjliga metoder för lösning av problemformuleringen .....	11
3.1.1 Litteraturstudie .....	11
3.1.2 Undersökning .....	12
3.2 Val av metod.....	13
3.3 Källor vid litteraturstudien .....	14
3.3.1 Att vara på jobbet hemma – bilder av distansarbete .....	14
3.3.2 Distansarbete och säkerhet.....	15
<b>4 GENOMFÖRANDE</b> .....	<b>17</b>
4.1 Vad säger lagen? .....	17
4.1.1 Arbetsmiljölagen .....	17
4.1.2 Ansvar och försäkringsfrågor .....	18
4.1.3 Arbets-skador .....	19
4.1.4 Arbetstidslagen .....	19

4.1.5 Semesterlagen.....	20
4.1.6 Lagen om anställningsskydd.....	20
4.1.7 Förtroendemannalagen.....	21
4.2 Annan lagstiftning som berör distansarbete .....	21
4.2.1 Hyreslagstiftningen och Bostadsrättslagen.....	21
4.2.2 Bygglagen.....	22
4.2.3 Skattelagstiftningen.....	22
4.3 Vad säger fackföreningarna?.....	23
4.3.1 Rätt representant för fackföreningen .....	24
4.3.2 Intervju med LO´s representant .....	24
4.3.3 Intervju med SAF´s representant .....	24
4.3.4 Intervju med TCO´s representant .....	25
4.3.5 Genomgång av TCO´s uppfattning om distansarbete .....	25
4.4 Lidköpings tingsrätt.....	26
<b>5 Analys .....</b>	<b>28</b>
5.1 Arbetsmiljölagen .....	28
5.2 Ansvar och försäkringsfrågor.....	29
5.3 Arbetsskador.....	29
5.4 Arbetstidslagen.....	29
5.5 Semesterlagen .....	29
5.6 Lagen om anställningsskydd .....	30
5.7 Förtroendemannalagen .....	30
5.8 Hyreslagstiftningen och Bostadsrättslagen .....	30
5.9 Bygglagen .....	30
5.10 Skattelagstiftningen .....	30
5.11 Fackföreningarna.....	31
<b>6 Slutsatser .....</b>	<b>33</b>
<b>7 Diskussion .....</b>	<b>35</b>
<b>8 Uppslag till fortsatt arbete.....</b>	<b>37</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>38</b>
Intervjuer.....	38
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>39</b>
Reliabilitet och validitet .....	39
<b>Bilag 2.....</b>	<b>40</b>

Lästekniker för litteraturstudie .....	40
<b>Bilaga 3</b> .....	<b>41</b>
Förslag på ett avtal om distansarbete i hemmet .....	41
<b>Bilaga 4</b> .....	<b>43</b>
Förslag till ett komplement till avtalet om distansarbete .....	43

## Sammanfattning

Denna rapport behandlar distansarbete som arbetsform. Inriktningen på rapporten är hur den svenska lagstiftningen och avtal kan används vid arbetsformen. Rapporten inleds med en genomgång av begreppet distansarbete och de olika former av distansarbete som finns. Vad rapporten avser med distansarbete är att en arbetstagare arbetar hemma hel- eller deltid med stöd av data- och telekommunikation. Arbetstagaren arbetar med en uppkoppling mot företaget, där han eller hon kan hämta och skicka information.

Vidare går rapporten igenom fakta som berör frågeställningar som; vilka kan arbeta hemma?, vilka personliga förutsättningar underlättar för att arbeta på distans?, vilka är motiven för att företag inför distansarbete?.

Argument som är för och emot distansarbete tas upp. Argumenten är uppdelade i fördelar och nackdelar för den enskilde individen och företaget. Det följer också en diskussion om hur samhället påverkas av att människor börjar att arbeta på distans.

Den problemformulering och de frågeställningar som rapporten behandlar är:

- Hur kan den befintliga lagstiftningen användas vid arbetsformen distansarbete?
- Vad säger lagen om distansarbete?
- Vilka lagar berörs av arbetsformen?
- Vad säger fackföreningarna om distansarbete?
- Vad kan behöva regleras genom avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare?

Det följer en redovisning över vilka möjliga metoder det finns för att lösa frågeställningarna. Jag valde att söka information genom en litteraturstudie samt med intervjuer. Intervjuundersökningen genomfördes för att få fram fackföreningarnas uppfattning om distansarbete som arbetsform.

Vidare följer en analysdel där jag analyserar de fakta jag fått fram genom litteraturstudien och intervjuerna. Analysdelen bearbetar en lag i taget och till sist fackföreningarnas åsikter om distansarbete.

Mina slutsatser av examensarbetet är att den lagstiftning som nu reglerar distansarbete som arbetsform kan användas. Det finns luckor i lagstiftningen som behöver regleras med avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Anledningen till att luckorna finns är att lagstiftningen är skriven för en arbetstagare med fast arbetstid, fast arbetsplats och kan kontrolleras av arbetsgivaren.

# 1 Inledning

Den snabba utvecklingen av data och telekommunikation har bidragit till allt flexiblare arbetsformer. Dessa arbetsformer håller sig inte längre inom ramen för vad som kan kallas traditionellt arbete.

Det traditionella arbetet, vilket brukar definieras som arbete som utförs i en stabil tillvaro med en bestämd arbetsplats och bestämda arbetstider, håller på att luckras upp. Allt fler människor börjar att ha flera arbetsplatser, det vill säga att de utför sina arbetsuppgifter på olika platser. En arbetsplats kan till exempel vara belägen i ett kontorsrum, i ett rum i den egna lägenheten, i en bil eller i en grannskapscentral tillsammans med andra företagsrepresentanter. Det som beskrivits här visar på att distansarbete är något som redan är utbrett i nuläget och något som vi förmodligen kan räkna allt mer med i framtiden.

*Vad är distansarbete?* En klar definition på distansarbete är svår att fastställa. Det forskare och olika rapporter gemensamt tar upp är att någon form av arbete utförs på ett geografiskt avstånd från huvudarbetsplatsen eller uppdragsgivare. Något som inte ligger i begreppet distansarbete men som ofta förknippas med arbete på distans är ett stöd av data och telekommunikation. Utrustningen brukar vara en dator, skrivare, telefon/fax och ett modem för kommunikation med huvudkontoret eller andra personer.

Enligt Aronsson (1996) finns det olika typer av distansarbete, vilka bygger på vart och hur arbetet bedrivs:

- *Helt hembaserat distansarbete.* Den dagliga arbetsplatsen finns i hemmet som kan finnas i en tätort, på "landet", eller i glesbygd. Man arbetar antingen som egen företagare, till exempel som konsult, eller som anställd i ett företag eller organisation.
- *Delvis hembaserat distansarbete.* Delar av det vanliga arbetet sker i hemmet någon eller några dagar i veckan. Resten på den ordinarie arbetsplatsen.
- *Distansarbete ute på fältet.* Till exempel inom ett serviceyrke eller under resor på tåg eller från hotellrummet.
- *Arbete i en grannskapscentral* där företaget hyr in sig på utrustade arbetsplatser. Centralen kan fungera som ett "satellitkontor" för medarbetare på fältet eller som distansarbetsplats i stället för hemmet.

De olika typerna som beskrivs ovan kan ses som exempel på *vart* distansarbete utförs. En annan sak som skiljer en distansarbetare från en traditionell arbetare är *hur ofta* de arbetar på distans. Det finns de som arbetar heltid hemma och det finns de som bara jobbar hemma en dag i veckan och resten av dagarna på huvudkontoret.

Utvecklingen av distansarbete i den form som den bedrivs idag startade i USA för ett antal år sedan och spred sig till Storbritannien under begreppet "telecommuting", en analogi framtagen ur begreppet commuting train, det vill säga pendeltåg. I Sverige var vi relativt snabba att hänga på utvecklingen av de nya möjligheterna. I Sverige har begreppet telependling förekommit som en synonym till distansarbete.



## 1 Inledning

I Aronsson (1996) finns en undersökning att läsa, som Temo på uppdrag från Telia presenterade i början av 1995. Enligt undersökningen arbetade redan 500 000 svenska tjänstemän på distans i slutet av 1994. De arbetade i hemmet (sju av tio) eller hos kunden, i bilen, på flyget, tåget, hotellet minst 1,5 dagar i veckan utanför den traditionella arbetsplatsen.

*Vad finns det då för motiv för en arbetstagare respektive ett företag att börja med distansarbete?* Förslag om att utföra visst arbete på distans kan komma från såväl arbetstagaren som från företaget. Arbetstagaren kan till exempel vilja minska sina restider till och från jobbet medan företaget till exempel vill dra ner på sin lokalhyra.

Det finns saker företaget och arbetstagaren bör kontrollera som till exempel, vad tycker fackföreningen om den nya arbetsformen? Kan facket komma med några goda råd om hur man ska gå tillväga? En annan viktig sak att kontrollera är vad lagen säger om distansarbete. Det finns inga lagar som hanterar just distansarbete, men däremot finns det lagar som reglerar till exempel arbetstiden, arbetsmiljön och arbetsskador. Kan dessa lagar användas även vid distansarbete eller finns här vissa ”luckor” som bör ses över? Eftersom arbetstagaren inte längre vistas i arbetsgivarens lokaler, under kontrollerad form och vid bestämda arbetstider så kan det eventuellt finnas behov av att avtal skrivs mellan arbetstagare och arbetsgivare.

### 1.1 Problembeskrivning och avgränsning

I Sverige har ett antal studier gjorts om arbete på distans. Dessa studier har till exempel undersökt distansarbete i hemmet, vikten av kommunikation vid distansarbete och argument vid distansarbete, detta finns att läsa i Larsen (1996) och Moberg (1996).

Definitionen på distansarbete har varierat beroende på vilken rapport eller bok man läst. Just det här med definitionen medför vissa problem. Eftersom det tydligen inte finns någon bestämd definition så kan det vara svårt att göra en statistisk undersökning. Vem är egentligen en distansarbetare? Är en polis, en dagmamma eller en författare distansarbetare? En polis arbetar inte i arbetsgivarens lokaler, dagmammans arbetar hemma och författaren har inga bestämda arbetstider. Det gäller att noga dra gränser för vad man anser med distansarbete och att definiera begreppet för just den undersökning eller rapport som görs.

#### 1.1.1 Inriktningen av distansarbete

Som jag nämnde tidigare, i bakgrundsbeskrivningen, finns det en del olika typer av arbetsformer av distansarbete. Även om det inte skiljer mycket mellan de olika arbetsformerna gällande arbete på distans, så kommer jag att inrikta mig på distansarbete där arbetet utförs i hemmet del- eller heltid. Arbetet utförs vidare med stöd av data och telekommunikation. Arbetsuppgifterna utförs på ett geografiskt avstånd från huvudarbetsplatsen/arbetsgivaren. Det ska vara klart för båda parter, arbetsgivare och arbetstagare, att arbetsformen distansarbete gäller.

Föreliggande rapport kommer att behandla den lagstiftning och de eventuella avtal som finns för ovanstående avgränsade arbetsform. Avtalen ska gälla mellan arbetstagare och arbetsgivare för att det inte ska uppstå några oklarheter i framtiden om exempelvis anställningsskydd, försäkringar och arbetsmiljö.

## 1 Inledning

### 1.1.2 Problemformulering

Den problemformulering jag kommer att arbeta efter vid mitt examensarbete är:

Hur kan den befintliga lagstiftningen användas vid arbetsformen distansarbete?

Frågor som jag anser behöver lyftas fram och besvaras för att göra det möjligt att komma fram till ett svar på min huvudfråga, problemformulering, är:

Vad säger lagen om distansarbete?

Vilka lagar berörs av arbetsformen?

Vad säger fackföreningarna om distansarbete?

Vad kan behöva regleras genom avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare?

### 1.2 Syfte

Syftet med denna rapport är att belysa den lagstiftning och de luckor som eventuellt kan finnas och som påverkar distansarbete. Jag syftar även till att komma med råd och tips på områden som kan behöva regleras med avtal.

### 1.3 Förväntat resultat

Mitt förväntade resultat är att den lagstiftning som berör arbetsformen distansarbete inte är heltäckande. Jag tror att det finns luckor i de lagar som gäller arbetsrätten och att de skulle behöva regleras med hjälp av ett avtal. Jag tror att fackföreningarna är väl insatta i hur den befintliga lagstiftningen kan användas vid reglering av distansarbete.

### 1.4 Tidigare forskning och undersökning kring distansarbete

Det finns en hel del forskning och genomförda undersökningar som handlar om distansarbete. Eftersom distansarbete är ett begrepp som är allmänt odefinierat så är det svårt att veta hur många undersökningar som gjorts och vilket syfte de haft. Med allmänt odefinierat menar jag att distansarbete inte har en generell definition som kan användas utan i varje rapport eller bok måste man noga definiera vad som menas med ordet distansarbete. De undersökningar som jag studerat är:

- Förutsättningar och begränsningar för arbete på distans tas upp av Kristina Larsen. Larsen (1996) har gjort undersökningar i fyra svenska företag och har försökt att ta fram förutsättningar och begränsningar med arbetsformen distansarbete.
- Anna Mobergs studier av kommunikationsmönster i satellitkontor och flexibla kontor. I denna avhandling behandlas vilken inverkan distans respektive närhet har för kommunikationsmönster och hur det påverkar arbetets utförande. Detta finns att läsa i Moberg (1997).

## 2 Bakgrund

### 2.1 Vilka kan arbeta hemma?

Att kunna förlägga sitt arbete i hemmet eller i dess närhet med avstånd till sin arbetsgivare är inget nytt. Historiskt sett var de flesta arbetena tillverkning av produkter i hemmet, vilka sedan såldes av fabriken som man var anställd hos. Det nya distansarbetet, där data och telekommunikation enligt min avgränsning ingår som en förutsättning, inriktas främst åt tjänstesektorn. Enligt SIG Security (1996) blir tjänstesektorns arbetsuppgifter som tidigare varit arbetskontrollerade och tidsstyrda alltmer målinriktade. Denna inriktning, tillsammans med den allt bättre och billigare tekniken för informationsöverföring, ger allt större möjligheter att utföra arbetsuppgifter på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen.

Gemensamt för de flesta yrkesområden där distansarbete finns är att de på något sätt sysslar med att hantera och skapa data och information enligt Aronsson (1996). När det gäller vilken typ av arbetsuppgifter som är lämpliga att utföra på distans är uppfattningen enligt SIG Security (1996) att det kan röra sig om kvalificerade arbetsuppgifter som innebär självständigt arbete med lite styrning eller mer rutinbetonade okvalificerade arbeten som är lätta att kontrollera kvantitativt.

Enligt SIG Security (1996) är förutsättningarna att utveckla distansaffärer och distansarbete särskilt goda i Sverige. Detta på grund av att vi har stora bostäder och en ledarskapskultur som är mindre hierarkisk och övervakande jämfört med många andra industriländer.

Ju mer man distansarbetar, desto större betydelse har tekniska hjälpmedel för kommunikationen med omvärlden. Exempel på sådana tekniska hjälpmedel är datorer, modem, telefon med telefonsvarare, telefax, mobiltelefon, etc. Enligt SIG Security (1996) ligger Sverige i topp i det avseendet. SIG Security (1996) redovisar vidare en undersökning som analysföretaget IDC har gjort. Enligt IDC hade 1995 cirka 30 procent av hushållen i Sverige en dator, då är inte rena ”speldatorer” inräknade. Var tredje svensk har idag mobiltelefon, vilket gör oss till det mobiltelefonfötaste landet i världen. Vidare visas i SIG Security (1996) att 300 000 hushåll har modem och cirka 200 000 har Internet-adress för elektronisk post.

De möjligheter som informationsteknologin skapar gör att vi kan bo och arbeta på nya sätt. Ett förslag som SIG Security (1996) kommer med är att när nya hyreshus byggs, eller när nedslitna hyreshus renoveras, så borde dessa anpassas för aktuella och framtida behov. Exempelvis kan man bygga in utrymmen för distansarbete i husen eller grannskapscentraler i bostadsområdena med kontorsarbetsplatser och besöksrum. SIG Security (1996) anser att arbetsplatser i flerfamiljshus skulle kunna bli lika självklart som tvättstugor är idag.

### **2.2 Vilka personliga förutsättningar underlättar för att arbeta på distans?**

Ur den undersökning som Kristina Larsen gjort och presenterar i Larsen (1996) kan några egenskaper, vilka skulle underlätta för en distansarbetare identifieras. Den vanligaste egenskapen som lyfts fram är självständighet. Att arbeta på distans ställer höga krav på att kunna planera arbetet och driva sig själv framåt. En hög arbetsmotivation är en annan grundläggande egenskap.

Larsen (1996) säger att ta initiativ och kvalitetskänsla är kopplat till självständighet. Initiativförmågan är viktig ur två synpunkter, den ena är att arbetstagaren är den som oftast tar kontakt med kontoret och inte tvärtom. Den andra är att ta initiativ att söka information för att kompensera den bristande informationsspridningen. Kvalitetskänslan ligger i att själv kunna bedöma sitt arbete eftersom möjligheterna till återkopplingen till chefen blir färre.

Undersökningen som Larsen (1996) har gjort tyder också på att det inte är lämpligt att låta någon som saknar erfarenhet av ett yrke eller befattning börja arbeta på distans. En viktig del i början av arbetslivet är att hitta rätt arbetssätt och rutiner för att utföra arbetet. För att lära sig av kollegornas erfarenheter krävs närvaro på arbetsplatsen. En viktig del är också att skaffa sig förebilder och att få möjlighet till återkoppling på arbetet.

Larsen (1996) anser att en positiv teknikinställning hos individen framstår som en tillgång för distansarbete. Skälen är dels att det förbättrar förutsättningarna för att tekniken ska kunna utnyttjas fullt ut och dels att stressen blir mindre då tekniken krånglar.

Undersökningen i Larsen (1996) framhäver också att ett fungerande privatliv med andra sociala kontakter än de som arbetet ger är en viktig förutsättning för att trivas med att arbeta på distans. Larsen anser att under perioder då privatlivet inte fungerar kan det vara direkt olämpligt att arbeta på distans.

### **2.3 Motiv till distansarbete**

Det finns flera skäl till varför distansarbete kan vara en bra arbetsform både för den anställde och företaget. Även samhället påverkas av att fler personer väljer att arbeta hemma. Det som styr vart och hur ofta man distansarbetar är oftast motivet till varför man arbetar på distans. Det finns olika faktorer som spelar in när diskussion om distansarbete tas upp, till exempel de tekniska möjligheterna, flexibla arbetstider för den anställde och besparingar av kostnader för företaget. De största kostnaderna som ett företag kan dra in på är hyreskostnaderna anser Aronsson (1996) och SIG Security (1996).

I Aronsson (1996) kan man läsa i undersökningen som Temo gjorde på uppdrag från Telia att det främsta motivet till distansarbete var att uppnå ökad effektivitet. Det näst viktigaste motivet var familjeskäl. Även företagspolicy fanns med som ett motiv. Då denna undersökning genomfördes, 1995, var distansarbetarna generellt fler män än kvinnor och det var fler högutbildade än lågutbildade. Mycket har hänt inom teknikområdet, och speciellt persondatorm har gjort enorma framsteg, varför det kan finnas anledning att omvärdera en del i undersökningen.

### 2.4 Argument för och emot distansarbete

I nedanstående kapitel kommer argument för och emot distansarbete för såväl individen som företaget att belysas. Vidare kommer samhällets syn på distansarbete att tas upp.

När man läser om studier som gjorts för att ta fram fördelar och nackdelar med distansarbete i hemmet måste man förstå att den intervjuades åsikt är individuell. Det som ses som en fördel av en person kan vara någon annans nackdel. Det som redovisas nedan brukar vanligen uppfattas som bra respektive dåligt med distansarbete.

#### 2.4.1 Den enskilde individen – argument för distansarbete

De fördelar som kan upplevas av den egna individen är bland annat effektivare arbete. I Larsen (1996) och SIG Security (1996) kan man läsa att det upplevs som att man kan arbeta uppåt dubbelt så effektivt hemma som på huvudarbetsplatsen. Orsaken till detta är främst att arbetstagaren har lättare att koncentrera sig hemma, vilket bland annat beror på att avbrotten för till exempel lite ”struntprat med arbetskamraterna” upphör. SIG Security (1996) säger också att arbeta hemma kan vara en omväxling som i sig är stimulerande.

En annan fördel som nämns i SIG Security (1996) är att en arbetande har större möjligheter att välja vart man vill bo. I och med den allt bättre tekniken kan man ”koppla upp sig” allt billigare och överföringen av information kan ske allt snabbare. Uppkopplingen kan ske såväl mot företaget som omvärlden.

En fördel som nämns i Aronsson (1996) med att arbeta hemma är att detta medför mindre resande vilket kan bidra till en bättre hushållsekonomi.

Ytterligare en fördel som tas upp i Aronsson (1996) är att eftersom arbetstagaren själv bestämmer när och till viss del hur arbetet ska utföras så ökar flexibiliteten i arbetet. Större frihet och ansvar stimulerar och motiverar.

Det som människor i allmänhet tänker på, och som upplevs som en fördel, när de hör ordet distansarbete är nog att det är lättare att kombinera yrkesliv och privatliv. Vissa arbetstagare utnyttjar detta till fullo genom att till exempel ta hand om barnen på dagarna och arbeta på kvällarna eller att sköta hushållssysslor som att tvätta parallellt med arbetet enligt Aronsson (1996).

SIG Security (1996) anser att ökad kunskap om tekniska hjälpmedel är något som följer av distansarbete, eftersom arbetstagaren själv får ordna med utrustningen eller med hjälp av telefonsupport. Detta kan ses som en ytterligare fördel eftersom det både höjer självförtroendet och värdet på arbetstagaren på arbetsmarknaden.

#### 2.4.2 Den enskilde individen – argument emot distansarbete

Naturligtvis finns även, som med alla företeelser, negativa effekter med distansarbete. Oftast, om det upplevs som negativa effekter, har dessa ett samband med hur stor del av sin arbetstid man distansarbetar, till exempel i bostaden, skriver SIG Security (1996).

Argumentet som ofta kommer på tal vid diskussion emot distansarbete är risken för social isolering. Som tidigare redogjorts i denna rapport finns det olika former av distansarbete och framför allt så varierar tiden som personer arbetar på distans per vecka. Det är de personer som arbetar heltid hemma som kanske främst kan drabbas av

## 2 Bakgrund

känslan av isolering. Arbetsuppgifterna påverkar också den sociala känslan. Aronsson (1996) skriver att om arbetstagaren har ett jobb med mycket kundkontakter eller tät kontakt med sin arbetskamrater via telefon, möten eller e-post så minskar den isolerade känslan till skillnad om arbetsuppgifterna utförs helt självständigt.

Något som lätt glöms bort vid diskussionen om distansarbete är karriärmöjligheter anser SIG Security (1996). Sitter någon ensam hemma så glöms denne/denna lätt bort eftersom vederbörande inte syns på arbetsplatsen. Det är svårt att komma med förslag till förbättringar eller lösningar vid till exempel informella möten eller vid fikabordet eftersom personen inte är närvarande.

En annan viktig faktor som också påverkas av att inte finnas fysiskt på den riktiga arbetsplatsen är kompetensutveckling. Utvecklingen av ens kompetens kan försämrats om man inte får höra ”småpratet” som finns på en arbetsplats. Som arbetstagare behövs oftast en kollega att ”bolla” idéer med anser såväl Larsen (1996) som Aronsson (1996).

Jag nämnde tidigare att friheten med att kunna kombinera yrkesliv och fritid kunde vara en fördel. Enligt SIG Security (1996) kan dock vissa personer tycka att det är svårt att skilja på arbetstid och fritid. De kan känna sig pressade eftersom de inte vet hur bra de arbetar, de har ingen att jämföra sig med. Detta kan i vissa fall leda till prestationsångest. En annan aspekt är att det kan vara svårt att koppla bort arbetet om arbetstagaren går hemma och ständigt kan göra sig påmind om arbetet.

Aronsson (1996) skriver att det kan vara svårt att få övriga familjemedlemmar, speciellt då mindre barn, att förstå att fastän mamma eller pappa är hemma så arbetar de och faktiskt inte är lediga. Aronsson (1996) skriver som exempel på detta att om barnen hela tiden kommer och vill leka eller ha hjälp med olika saker så uppkommer avbrott från arbetet och därmed bryts också koncentrationen. Det kan då upplevas väldigt jobbigt att återgå till arbetsuppgifterna efter för många avbrott.

Jag tog tidigare upp en fördel som var att den nya och bättre tekniken medför snabbare och billigare uppkoppling mot företaget och omvärlden. Fördelen medför också risker. Aronsson (1996) och SIG Security (1996) anser att uppkopplingen mellan arbetstagaren och företaget medför stora risker och kräver en noggrann översyn. Med risker menar de till exempel avlyssning vid överföring av känslig information och spridning av virus.

### 2.4.3 Företaget – argument för distansarbete

Den ökade produktiviteten är det som först brukar nämnas som en fördel för företag som använder distansarbete. Enligt SIG Security (1996) skall de undersökningar som visar detta dock tas med en nypa salt. De skriver att den ökade produktiviteten för hemarbetaren kan leda till en minskad produktivitet för dem som jobbar på den ordinarie arbetsplatsen (också för distansarbetaren de dagar som denne finns på den ordinarie arbetsplatsen). Författarna framhåller också att det här kan bero på att arbetsuppgifterna ofta omfördelas när några börjar arbeta på distans. Alla arbetsuppgifter är inte lämpade för hemarbete. Att ta emot kunder/klienter hemma kan vara både olämpligt och opraktiskt. Sådana besök, vilka ofta är tidskrävande, får då de som arbetar på arbetsplatsen ta hand om, vilket kan innebära att deras produktivitet sjunker.

## 2 Bakgrund

Även arbetsuppgifter som innehåller någon form av fältarbete kan ändå ge produktivitetsvinster skriver SIG Security (1996). Detta genom att den anställda kommer närmare kunden och därmed också marknaden vilket på sikt kan ge en större lönsamhet.

Aronsson (1996) och SIG Security (1996) tar upp fördelar som sänkta kostnader för lokaler och andra allmänna kostnader för till exempel slitage, städning och kaffe med fika. Eftersom personalstyrkan minskar på den ordinarie arbetsplatsen så kan dess lokalyta också minskas och därmed kan stora besparingar göras.

Med hjälp av distansarbete är det lättare att behålla personal med viktig kompetens skriver SIG Security (1996). Ett exempel på detta kan vara om det finns någon bland personalen som vill flytta till en annan stad eller ut på landsbygden så kan arbete på distans vara ett alternativ till att slippa begära avsked. Vederbörande kan arbeta kvar på distans. Företaget kan också rekrytera personer från andra städer eller regioner utan att personen i fråga behöver flytta anser SIG Security (1996). Detta kanske blir en viktig konkurrensfaktor för företag när de ska rekrytera personal i framtiden.

I och med att arbetet sker i hemmet minskar ofta sjukfrånvaron bland personalen enligt Aronsson (1996). Om en distansarbetare till exempel känner sig förkyld och snuvig så kan denne kanske arbeta hemma i stället för att sjukanmäla sig, som han eller hon skulle ha gjort vid arbete vid den ordinarie arbetsplatsen.

### 2.4.4 Företaget – argument emot distansarbete

Ett argument som SIG Security (1996) tar upp är att vissa chefer och arbetsgivare kan ha svårt att kontrollera och styra arbetstagaren som arbetar på distans. Många chefer blandar ihop ledarskap med övervakning. Chefen kan känna sig tvungen att hela tiden hålla ett öga på sina medarbetare. I dessa fall kan distansarbete uppfattas som ett problem genom att arbetsgivaren kan få känslan av att mista kontrollen över de hemarbetande.

Sekretessbelagt material och säkerhetsrisker kan få företag att tveka inför arbete på distans. Arbetstagaren kan handha sekretessbelagt material i hemmet och överföring av information via telenätet medför alltid säkerhetsrisker. Enligt SIG Security (1996) så ska myndigheter vara extra noggranna med säkerhetsaspekter innan de inför distansarbete eftersom de ofta handhar känsliga personuppgifter.

Risken för minskad lojalitet ökar eftersom kontakten mellan arbetstagaren och arbetsplatsen minskar. Det kan också vara svårt att skapa en gemensam företagskultur.

Ytterligare nackdelar som Aronsson (1996) nämner för arbetsgivaren är de ökade kostnaderna för utrustning och service som den hemarbetande behöver vid införandet av arbetsformen.

### 2.4.5 Samhället om distansarbete

Ur samhällets synpunkt kan man säga att det finns några aspekter som kan påverkas till det bättre genom att människor arbetar mer på distans. Den främsta fördelen är ur miljösynpunkt. Något som Moberg (1997), Larsen (1996), SIG Security (1996) och Aronsson (1996) tar upp gemensamt är att ett utökat distansarbete skulle innebära en minskning av bilismen vilket trafik- och miljömässigt skulle vara mycket samhällsekonomiskt lönsamt.

## 2 Bakgrund

Ett exempel på detta finns i SIG Security (1996). I Stockholmsområdet finns cirka 300 000 pendlare som skulle kunna ersätta en del av sina arbetsresor med data- och telekommunikation. En distansarbetsdag i veckan skulle på ett år minska pendlingen med 24 miljoner resor mellan bostad och arbetsplats. Eftersom 35 procent av dessa företas i Stockholmsregionen med bil, skulle årligen minst 8,4 miljoner bilresor försvinna. Bensinförbrukningen för arbetsresor skulle därigenom minska med 20 miljoner liter/år. Tjänstemännens andel i utsläppet koloxid, kväveoxider och kolväten skulle minska med 20 procent och luftföroreningarnas skadeeffekt på hälsa och natur skulle reduceras med minst 45 miljoner kr/år. På köpet sparar samhället dessutom 90 miljoner kronor per år i minskade kostnader för trafikskador.

Ytterligare en fördel som SIG Security (1996) tar upp för samhället är att det skapas möjligheter för glesbygden. Arbetskraften behöver inte flytta till jobben om arbetet är geografiskt obundet. Med tanke på hur Sveriges land ser ut geografiskt betyder distansarbete en stor del för framtiden.

I SIG Security (1996) finns en frågeställning som kan ses som negativ för samhället. Frågeställningen är, Blir det en ny klassuppdelning i och med arbetsformen distansarbete – ”lärd” och ”dumma”, nytt herrskap och tjänstefolk? Denna frågeställning kommer jag ej att behandla, men jag tycker ändå att frågan är något som behöver tas med som en tankeställare.



### 3 Metod

I detta kapitel kommer jag att ta upp vilka metoder som kan användas för att lösa min problemställning. Jag kommer vidare att redogöra för mitt metodval samt motivera detsamma.

De metoder som skulle kunna användas för att besvara min problemställning är litteraturstudie och någon form av undersökning, exempelvis intervjuundersökning eller enkätundersökning.

Problemställningen som jag avser att besvara behandlar hur den befintliga lagstiftningen kan användas vid arbetsformen distansarbete, fackföreningarnas åsikt om arbetsformen och om särskilda avtal behöver skrivas.

Med utgångspunkt från min problemställning och de frågor som jag ska fördjupa mig i anser jag att de flesta frågorna bäst kan besvaras genom en litteraturstudie. Frågan som berör vad fackföreningarna anser om distansarbete tycker jag att man bäst besvarar genom att göra någon sorts undersökning med personer inom utvalda fackföreningars centrala organisation.

#### 3.1 Möjliga metoder för lösning av problemformuleringen

Nedan ges en introduktion över de olika tänkbara metoderna. Metoderna som jag tar upp är litteraturstudie, sökning på internet, intervju- och enkätundersökningar. De två viktiga begreppen *reliabilitet* och *validitet*, som man använder sig av för att kunna visa att den framtagna informationen är så korrekt som möjligt, finns beskrivna i bilaga 1.

##### 3.1.1 Litteraturstudie

För att kunna svara på frågorna som finns med i problemformuleringen måste jag genomföra en litteraturstudie. Nedanstående fakta om litteraturstudie är hämtat ur Kylén (1994).

Att göra en litteraturstudie innebär att man samlar kunskap och försöker få svar på sina frågor via skrivet material såsom böcker, rapporter, tidskrifter och internet.

Det gäller dock att vara kritisk i sitt granskande och några punkter som man skall vara väldigt noggranna med är:

- vilket ändamål är boken, rapporten, referatet, artikeln avsedd för
- vilken avsikt har författaren med det skrivna
- vilken kunskap har upphovsmannen inom området
- ålder på litteraturen och vad har hänt inom området. Detta är mycket områdesspeciellt.

### 3 Metod

För att litteraturen ska ge resultat krävs det att man valt lästeknik och har klart för sig vad man är ute efter. En bra hjälp på vägen kan vara en läsguide som underlättar antecknandet under läsningen. En läsguide kan vara en lista bestående av punkter med områden eller frågor som man skall pricka av.

När man läser kan man antingen intensivläsa, skumläsa, lokaliseringsläsa eller associativt läsa beroende på vad avsikten är med läsningen. För den intresserade läsaren finns det mer att läsa om de olika lästeknikerna i bilaga 2.

#### **Internet**

För att få reda på mer information om ämnet och förhoppningsvis hitta svar på frågeställningarna ska jag söka efter information på internet som en del av litteraturstudien.

Vid sökandet på internet kommer jag att använda mig av sökmotorerna Altavista och Yahoo. Sökorden jag kommer att använda är distans, distansarbete, arbetsformer, lagar och lagstiftning. Sökorden kommer jag att kombinera på olika sätt för att se om jag får fram några nya web-sidor.

#### **3.1.2 Undersökning**

Under ovanstående rubrik redogörs för fakta om de tänkbara undersökningsmetoderna intervju och enkät. Följande text om intervju, strukturerade och ostrukturerade intervjuer är hämtade ur Patel och Davidson (1994) samt Kylén (1994).

#### **Intervju**

Intervju innebär att man samlar kunskap genom att en eller flera personer frågar en person eller en grupp av personer.

Intervjun kan ske antingen via telefon eller att man träffas personligen. Intervjuaren kan använda sig av bandspelare eller videokamera för att underlätta dokumentationen. Det kan dock vara hämmande att använda sig av dessa redskap eftersom den intervjuade kan känna sig störd eller bli nervös. Om detta skulle vara fallet får intervjuaren istället använda sig av anteckningar. Som intervjuare ska man underlätta så mycket som möjligt för den intervjuade.

Vid en intervju kan man komma ner på djupet och inte bara skrapa på ytan eftersom man kan fråga om relationer, känslor och tankar. Man kan också vidareutveckla frågor och frågeställning allt eftersom samtalet pågår. Förstår inte den intervjuade en fråga kan han eller hon få en förklaring direkt och kan på så sätt besvara frågan.

Litteraturen brukar skilja på två olika former av intervju; ostrukturerade och strukturerade eller som man också kallar dem: öppna och styrda intervjuer.

#### **Strukturerad intervju**

En strukturerad, eller styrd, intervju ger liknande svar som man får från en enkät. Intervjuaren är bunden till ett fastställt frågeschema samt till ordningen mellan frågorna. Vidare är frågornas formulering bestämd på förhand. Intervjuaren strävar efter att vara så neutral som möjligt samt att uppträda på likartat sätt vid alla intervjuer. Vid intervjun har intervjuaren en frågelist som består av ett antal färdiga frågor till den intervjuade. Intervjun blir en frågestund där frågorna sällan går på djupet. Svaren från intervjun är oftast enkla att bearbeta.

### **Ostrukturerad intervju**

Den ostrukturerade, eller öppna, intervjun är inte så hårt bunden till bestämda frågor. Intervjuaren arbetar utifrån ett ämnesområde som skall täckas av lämpliga frågor. Intervjuaren börjar med allmänna frågor om ämnesområdet och låter den intervjuade svara fritt. Efter detta begränsar sig sedan intervjuaren till mer specifika frågor inom ämnesområdet som intervjuaren är intresserad av. Intervjun blir som ett samtal där den intervjuade inte skall känna sig styrd. Vid intervjun kan man som stöd ha en intervjuguide som talar om vilka frågeställningar eller frågeområden man ska täcka in.

En ostrukturerad intervju går mer på djupet än vad en strukturerad gör. Fördelen med en strukturerad intervju är att det är enklare att göra en jämförelse mellan flera intervjuer vid en undersökning samt att den är enklare att bearbeta.

### **Enkätundersökning**

Informationen om enkäter nedan är hämtad ur Kylén (1994).

Enkät innebär att man samlar in kunskap via en skriftlig förfrågan som går ut till många. Enkäten besvaras skriftligt på den blankett som skickas ut. Den består av en eller flera frågor. Enkäter kan vara tänkta att besvaras enskilt eller i grupp.

Problem med enkätundersökningar är oftast den låga svarsfrekvensen och svararnas skilda tolkningar av frågorna. Den låga svarsfrekvensen kan man försöka råda bot på genom att skicka med ett följebrev, som berättar det mesta om enkätundersökningen, till exempel vem som ligger bakom och målet med undersökningen, vad som händer med svaren, vilken grupp som ska besvara enkäten. Ute i "verkligheten" går det ofta till så att man kan få en "gåva" eller liknande om man svarar på enkäten. Det viktigaste är ändå enkätens utformning. Frågorna ska vara bra formulerade och i rätt ordningsföljd. Med bra formulerade menas att den svarande ska förstå vad han/hon ska svara på.

I en enkätundersökning kan man använda sig av tre sätt att ställa frågor: öppna frågor, frågor med fasta svarsalternativ och frågor med skalor. De öppna frågornas svar är svårast att bearbeta, men ger samtidigt mindre styrda svar.

Postenkät innebär att formuläret sänds per post till var och en som ska besvara det.

Gruppenkät innebär att undersökningen distribuerar enkäten till en samlad grupp och som vid behov ger instruktioner och reder ut oklarheter. Denna form ger hög svarsfrekvens.

### **3.2 Val av metod**

Mitt val av metod blir litteraturstudie och intervjuundersökning. Lästekniker jag kommer att använda mig av är lokaliseringsläsning och skumläsning för att avgöra vilka stycken som skall intensivläsas. De källor jag ska läsa och behandla kommer att presenteras senare i detta kapitel.

### 3 Metod

För att välja vilken sorts metod som skall användas vid undersökningen har jag resonerat på följande sätt:

- Eftersom ordet distansarbete i sig själv är lite diffust, även med en definition, och det lätt kan uppstå missförstånd och tolkningssvårigheter anser jag att en enkätundersökning inte är lämplig. Ytterligare argument emot enkätundersökning är den ofta låga svarsfrekvensen. Ofta behöver man också följa upp en enkätundersökning med vissa telefonsamtal till några av de intervjuade, vilket skulle vara för tidskrävande för denna undersökning.
- Jag anser vidare att en ostrukturerad intervju, det vill säga en öppen intervju, är det bästa valet av intervjuteknik. Jag tror att det är lättare och även ger korrektare information att genomföra en intervju som ett samtal med vissa riktlinjer, eftersom ämnet är fullt av tolkningsfrågor, än att genomföra en intervju med fasta frågor.

Jag kommer att ta personlig kontakt med representanter för fackföreningarna och ställa några frågor samt att fråga efter informationsblad eller liknande. De fackföreningar som jag anser kan vara lämpliga att ta kontakt med är LO, TCO och SAF. Varför jag anser att dessa är relevanta är för att:

- SAF den största fackföreningen som företräder arbetsgivare
- LO är den största fackföreningen för kollektivanställda och har en mängd olika fackföreningar knutna under sig.
- TCO är tjänstemännens största intresseförening.
- Jag tror även att det är dessa fackföreningar som har mest inflytande gällande arbetstider, arbetsmiljö och ytterligare punkter som jag diskuterat i mitt arbete.

Jag ska även ta kontakt med någon som arbetar vid Lidköpings tingsrätt för att se om där finns någon om vetskap om rättsfall eller utredningar som berör arbete på distans. Detta för att få lite inblick i hur distansarbete som arbetsform fungerar i verkligheten, det vill säga om det har uppstått något rättsfall där fallet handlat om en arbetstagare som arbetat på distans eller liknande.

### 3.3 Källor vid litteraturstudien

Nedan ges en presentation över den litteratur som jag anser viktigast för denna rapport.

#### 3.3.1 Att vara på jobbet hemma – bilder av distansarbete

Krister Aronssons bok *Att vara på jobbet hemma – bilder av distansarbete* (1996). Boken är utgiven av Tekniska museet 1996 som nummer fem i deras rapportserie. På initiativ av ALU-delegationen inleddes 1995 det riksomfattande projektet "Sverige i Blixtbelysning". Syftet med detta projekt var att skapa sysselsättning för arbetslösa

### 3 Metod

akademiker, fotografer med flera och samtidigt bidra till att tillfredsställa museernas behov av personal för samtidsdokumentation.

Tekniska museet deltog med en dokumentation av distansarbete. Motivet var att skildra den snabba utvecklingen inom data- och telekommunikationstekniken, dess möjligheter för flexiblare arbetsformer samt att dokumentera olika distansarbetares verklighet.

Dokumentationen omfattar 25 intervjuer på sammanlagt 738 sidor och 1170 fotonegativ. Intervjuerna och föreliggande rapport är gjorda av Krister Aronsson.

Boken är uppbyggd på sådant sätt att man först får en definition av vad Aronsson anser med distansarbete. Därefter följer en lättare beskrivning av vad det finns för argument för och emot distansarbete. Vidare ges en beskrivning på vilka lagar som kan beröra arbetsformen. Större delen av boken täcks av 8 stycken intervjuer med personer som arbetar på distans.

Jag anser att denna bok är relevant då den på ett bra sätt beskriver vad som menas med att arbeta på distans. Den beskriver vidare hur det verkligen är att jobba på distans del- och heltid, både hemma och ute på fältet. Boken tar också upp de berörda lagarna på ett bra och lättförståeligt sätt.

#### 3.3.2 Distansarbete och säkerhet

SIG Securitys bok *Distansarbete och säkerhet* (1996). SIG Security är en intressegrupp för IT-säkerhetsfrågor inom Dataföreningen i Sverige. Gruppen är med sina cirka 1700 medlemmar landets största sammanslutning av professionellt verksamma inom informationssäkerhet. SIG Security verkar för

- en fortsatt uppbyggnad av metodkunskaper och att skapa nya lösningar inom området informationssäkerhet.
- att göra företag, myndigheter och organisationer medvetna om vikten av informationssäkerhet.
- att stimulera kontakterna mellan alla som arbetar med säkerhetsfrågor.

Som en del av sin verksamhet bedriver SIG Security olika projekt med syfte att öka kunskapen om och förståelse för de säkerhetsmässiga aspekterna inom aktuella områden. Projektet för år 1996 består av följande projektgrupp:

Sten Holmberg, EHC Information AB. Distansutveckling

Laszlo Baranyi, QA Information Security AB. Datavirus

Conny Larsson, Telia Mobitel AB. Juridik

Folke Levin, Riksskatteverket. Policy, avbrottsberedskap

Mikael Simovits, ICL Svenska AB. Hårdvarusäkerhet, kryptering

Britt-Marie Thulestedt, TCO. Arbetsmässiga och sociala aspekter

Christer Öberg, Bull AB. Kommunikation, Internet, behörighet och åtkomst

Boken riktar sig främst till dem som planerar att satsa på distansarbete, men behöver grundläggande information om förutsättningarna samt hur säkerhetsfrågorna kan lösas.

### 3 Metod

Jag anser att bokens tre första kapitel är väldigt intressanta för mitt arbete. Kapitlen tar upp distansutveckling och kostnadskalkyler, arbetsmässiga och sociala aspekter samt juridiken kring distansarbete. Boken är skriven på ett förklarande sätt samt att kapitlet om juridiken innehöll bra exempel på hur de olika lagarna, som berör distansarbete, kan tolkas.

# 4 GENOMFÖRANDE

Genomförandefasen är uppbyggd på följande sätt: Först presenteras de lagar som berör arbetsformen distansarbete. Därefter kommer de gjorda intervjuerna med fackföreningarna och deras svar.

Anledningen till att jag börjar med en genomgång av de befintliga lagarna som berör distansarbete är bland annat för att ge läsaren en möjlighet att förstå varför vissa frågor ställts. Det vill säga för att ge en större förståelse inför intervjuerna med fackföreningarna.

## 4.1 Vad säger lagen?

Detta kapitel, 4.1 Vad säger lagen?, kommer att behandla de lagar som finns idag och som reglerar arbetsmarknaden. I nästkommande kapitel, 4.2 Annan lagstiftning som berör distansarbete, kommer jag att ta upp lagstiftning som inte berör anställningsförhållandena men som ändå kan ha betydelse för den hemarbetande distansarbetaren.

Några lagar som speciellt gäller för distansarbete finns inte. De lagar som finns utgår ifrån att arbetstagaren arbetar på en arbetsplats, under bestämda tidpunkter och där arbetsgivaren leder och har kontroll över arbetet. Med detta kan sägas att lagen inte kan tillämpas fullständigt vid distansarbete. De böcker jag studerat för att kunna göra en bra sammanställning av de berörda lagarna är Aronsson (1996), SIG Security (1996) och TCO (1996). De delar av lagstiftningen som är tillämpliga vid, eller påverkar, distansarbete är: Arbetsmiljölagen, Skadeståndslagen, lagen om arbetsskadeförsäkring, Arbetstidslagen, Semesterlagen, lagen om anställningsskydd, Förtroendemannalagen, Hyreslagstiftningen, Bostadsrättslagen, Bygglagen och Skattelagstiftningen.

### 4.1.1 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen trädde i kraft 1978. Det fanns då fortfarande en viss osäkerhet om vad arbetsmiljöbegreppet innehöll och innebar. Ett försök att bringa klarhet i innebörden av begreppet har dock gjorts i boken *Uppdrag arbetsmiljö* av Iseskog (1994). Där sägs arbetsmiljö vara hur vi mår fysiskt, psykiskt och socialt i vårt arbete. Detta ligger i linje med vad som anges i Arbetsmiljölagen 2 kapitlet 1 § 4 stycket där det stadgas att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall beaktas vid utformandet av arbetsmiljön.

Arbetsmiljölagen (1977:1160, AML) innebär att arbetsgivarens arbetsmiljöansvar omfattar varje verksamhet som arbetsgivaren bedriver oavsett var verksamheten bedrivs skriver SIG Security (1996).

Arbetsgivaren har utifrån ovanstående det grundläggande ansvaret för att det finns förutsättningar för en god arbetsmiljö. Även arbetstagaren ska medverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Vidare är arbetsgivaren ansvarig för att alla säkerhetskrav på hemarbetsplatsen uppfylls vad gäller utrustning, redskap och arbetsmaterial.

## 4 GENOMFÖRANDE

Något som arbetsgivaren bör tänka på är att det kanske behövs en särskild utbildning eller särskilda instruktioner för att höja säkerheten på hemarbetsplatsen anser Aronsson (1996) och SIG Security (1996). Arbetsgivaren kan dock inte göras ansvarig om den anställda utan arbetsgivarens vetskap bryter mot de givna instruktionerna enligt SIG Security (1996).

En viktig del att uppmärksamma i en god arbetsmiljö, och som även gäller vid distansarbete, är att arbetsgivaren ansvarar för den psykosociala arbetsmiljön. I och med att arbetstagaren minskar sin sociala kontakt med sina arbetskamrater så kan det hända att distansarbetaren känner sig socialt isolerad. Enligt SIG Security (1996) är det därför särskilt viktigt att allt arbete inte sker på distans, utan att arbetstagaren någon gång skall utföra arbetet på huvudarbetsplatsen. Enligt Arbetsmiljölagen skall det eftersträvas att arbete skall ge möjlighet till variation, social kontakt och samarbete. Gullberg med flera (1994) skriver att det är viktigt att arbetsgivaren beaktar ensamarbete ur olycksfallssynpunkt och ur psykisk synpunkt.

I samband med distansarbete blir det svårare att övervaka att skyddsföreskrifter följs, eftersom Arbetsmiljölagen inte ger rätt att utse skyddsombud vid arbetsplatser med mindre än fem anställda. Det finns dock inget som hindrar att skyddsombud utses vid arbetsplatser med färre än fem anställda. Det finns också enligt 6 kapitlet 2 § AML en möjlighet att utse ett så kallat regionalt skyddsombud på mindre arbetsställen. Enligt Gullberg med flera (1994) så är huvuduppgiften för ett regionalt skyddsombud att aktivera det lokala skyddsarbetet.

Något som SIG Security (1996) ytterligare tar upp och som kan försvåra för arbetsgivaren är att ha full kontroll över distansarbetarens arbetsplats. Detta eftersom tillsynsmyndigheterna inte har tillträde till arbetstagarens bostad. Enligt 15§ i Arbetsmiljöförordningen, 1977:1166 så har tillsynsmyndigheterna utan samtycke ingen rätt till tillträde för tillsyn, inspektion med avseende på arbetsplatsen i arbetstagarens bostad. Tillsynsmyndigheterna är arbetsskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen.

Arbetsmiljölagen kompletteras ofta av avtal som reglerar bland annat, att skyddsombud i vissa fall ska vara med vid utformningen av en arbetsplats samt även svara för översynen av arbetsplatsen. När arbetsplatsen flyttas till hemmet försvåras kontrollen och övervakningen av arbetsmiljön. Övervakning ska sättas i perspektiv till intrång på den personliga integriteten anser Iseskog (1994).

### 4.1.2 Ansvar och försäkringsfrågor

Ansvar mot arbetstagare omfattas av arbetsgivarens ansvarsförsäkring oavsett var arbetsplatsen finns enligt Aronsson (1996). Begreppet skada kan delas in i skada i eller utan samband med brott, skada som drabbat arbetsgivaren själv, arbetstagaren, avtalspartner eller annan. Skadan kan bestå av personskada, sakskada, förmögenhetsskada eller ideell skada. I och med att distansarbete ofta utförs i arbetstagarens bostad kan det vara svårt att avgöra om skadan skett på arbetstid eller under fritiden. Det är därför viktigt att arbetsgivaren ger arbetstagaren noggranna instruktioner eller föreskrifter om hur arbetet skall skötas.



## 4 GENOMFÖRANDE

Arbetsgivaren, eller rättare sagt företaget, bör vara noga med att överväga vilka säkerhetsåtgärder som behöver vidtas vid distansarbete. Detta eftersom arbetsgivaren så gott som alltid blir ansvarig för en skada som inträffat i samband med arbetet enligt SIG Security (1996).

Vid skada utom avtalsförhållanden regleras skadeståndsansvaret i lag, Skadeståndslagen (1992:207, SkL). Skadeståndslagen är dispositiv, det vill säga att avtal eller överenskommelser mellan parterna ges företräde framför lagen.

Försäkringarnas täckning behöver noga kontrolleras eftersom arbetsgivarens försäkring förmodligen inte täcker utrustning i andra lokaler. Det är inte heller säkert att arbetstagarens hemförsäkring täcker sådan egendom. Dessa uppgifter är hämtade ur SIG Security (1996).

Enligt Aronsson (1996) bör arbetsgivaren stå för kostnader för försäkringar av utrustning som ägs av företaget och även de kostnader som kan uppkomma för att skydda arbetsutrustningen, som till exempel nya säkrare dörrlås och brand- eller kassaskåp.

### 4.1.3 Arbets-skador

Enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkringen (LASF) är definitionen av ”*en arbetsskada är en skada eller sjukdom som uppkommit på grund av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet*”. Begreppet arbetsskada omfattar även färd till och från arbetet, då utan avstickare för privata ändamål skriver Adlercreutz (1994).

Vad gäller ansvarsbedömning för arbetsskador, vilka kan betraktas som arbets-sjukdomar, finns ingen skillnad mellan att sitta på en traditionell arbetsplats eller att sitta hemma och utföra arbetsuppgifter skriver Aronsson (1996). Svårigheten med arbete på distans är att bedöma om en olycka sker under arbetstid eller på fritiden. Detta är något som varje enskilt fall får bestämma. Lagen om arbetsskadeförsäkring är utformad på ett sådant sätt att det är upp till arbetstagaren att visa att skadan skall anses som en arbetsskada enligt SIG Security (1996).

Enligt SIG Security (1996) kan ett distansarbetsavtal underlätta bedömningen om olyckan uppstod på arbetstid eller fritid. Avtalet bör beskriva arbetsuppgifterna, under vilka tider arbetet skall utföras samt på vilket sätt arbetet bör utföras.

### 4.1.4 Arbetstidslagen

Frågor om arbetstid regleras i Arbetstidslagen (1982:673, ATL). Svårigheterna med att kontrollera arbetstagaren innebär bland annat att distansarbetaren inte har laglig rätt till övertidsersättning eftersom arbetstiden kan anses som okontrollerbar skriver Aronsson (1996). För att distansarbetaren skall ha rätt till övertidsersättning så kan distansarbetsavtalet innehålla villkor som medför att Arbetstidslagen (ATL) även skall vara tillämplig på distansarbetet.

Enligt Aronsson (1996) gäller inte arbetstidslagen vid distansarbete som utförs från hemmet, då arbetet anses vara okontrollerbart för arbetsgivaren. Med okontrollerad arbetstagare menas hemarbetare och arbetare som inte kan övervakas. Om en arbetstagare ska anses som okontrollerad bedöms från fall till fall. Enligt SIG Security (1996) så ska hänsyn tas till bland annat arbets sättet, formerna för arbetsledning, huruvida bestämda arbetstider föreligger, arbetsgivarens möjligheter att kontrollera arbetet med mera.

## 4 GENOMFÖRANDE

I SIG Security (1996) kan man läsa att den traditionella arbetstiden i framtiden inte kommer att ha lika stor betydelse. I stället menar de att i framtiden kommer andra former, för att mäta och ge ersättning för arbetsprestation, än arbetstid att användas. SIG Security (1996) skriver att ett sätt kan vara att ge ersättning för prestation som utförs, det vill säga att arbetstagaren har en arbetsuppgift som ska utföras och får betalt när prestationen utförts.

Svårigheterna med att kontrollera arbetstagaren ligger även här i att arbetsgivaren inte har någon rätt till att utföra kontroller utanför de egna lokalerna. Detta skulle dock kunna regleras i ett distansarbetsavtal. Se bilaga 3.

ATL reglerar inte helt arbetstiden utan lämnar många detaljer öppna att regleras via kollektivavtal. I 3 § 1 stycket i arbetstidslagen anges att undantag från lagen får göras om kollektivavtal träffas av en central arbetstagarorganisation. Även lokala avtal är i viss utsträckning tillåtna.

### 4.1.5 Semesterlagen

En distansarbetare har ingen laglig rätt till semesterledighet eftersom han eller hon är en okontrollerbar arbetstagarare enligt Aronsson (1996).

Semesterlagen (SemL) är av privaträttslig karaktär. Det betyder att det inte finns någon myndighet som övervakar tillämpningen av lagen. Det ankommer i stället på den avtalspart som är berörd att själv, då det behövs, hävda sina anspråk enligt reglerna i lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister skriver Sigeman i Schmidt (1994).

Enligt 4§ i Semesterlagen förutsätter rätten till semester, förutom att det ska vara frågan om en ”kontrollerad arbetstagarare”, att fast arbetstid föreligger. I annat fall får arbetstagaren själv anpassa sin arbetstid så att denne kan ta ut ledig tid och kompensera sig genom rätten till semesterlön enligt 27§ i Semesterlagen.

SIG Security (1996) anser att det kan vara lämpligt att genom avtal bestämma hur rätten till semester skall tillämpas vid distansarbete. Ett kompletterande avtal mellan arbetsgivare och den distansarbetande anställde om hur semester ska hanteras kan ge precis samma semesterregler som för andra anställda.

### 4.1.6 Lagen om anställningsskydd

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) innehåller bland annat regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Enligt SIG Security (1996) och Aronsson (1996) så kan lagen om anställningsskydd sluta att gälla då hemarbetsplatsen ses som en egen driftsenhet. En driftsenhet avser den lokala arbetsplatsen, det vill säga del av företaget inom samma byggnad eller inhägnade område. Exempel på detta kan vara kontor eller den fabrik där den anställde arbetar. I de fall då arbetstagaren arbetar ett par dagar i veckan vid den ordinarie arbetsplatsen är det oftast klart att man tillhör huvudarbetsplatsen.

Arbetsgivaren har rätt till att ensam göra ett beslut som bestämmer en nedläggning av en driftsenhet enligt Aronsson (1996) och SIG Security (1996). Turordningen vid uppsägning av arbetsbrist är knuten till driftsenheten. Detta innebär att arbetsgivaren inte blir skyldig att erbjuda den distansarbetande andra arbetsuppgifter skriver Aronsson (1996). Enligt Bylund med flera (1994) kan den kollektivavtalsbundna fackliga organisationen begära att en gemensam turordningslista fastställs om det finns flera

## 4 GENOMFÖRANDE

driftsenheter på samma ort. Turordningslistan skall annars omfatta de arbetstagare vid den driftsenhet där arbetsbristen uppstår skriver Bylund med flera (1994).

Aronsson (1996) och SIG Security (1996) anser att arbetstagare som arbetar del- eller heltid på distans bör dock i avtal reglera att han eller hon organisatoriskt tillhör huvudarbetsplatsen.

### 4.1.7 Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen (FML) förutsätter att de anställda finns på sina "vanliga" arbetsplatser. Aronsson (1996) anser därför att det kan vara klokt att den facklige förtroendemannens rättigheter regleras i avtal.

Enligt lagen (1974:358) om facklig förtroendeställning på arbetsplatsen är definitionen av begreppet "arbetsplats" av stor betydelse. Enligt 1 § i FML ska fem förutsättningar vara uppfyllda för att en förtroedeman ska omfattas av reglerna i FML

- Förtroendemannen skall vara utsedd av en arbetstagarorganisation.
- Förtroendemannens uppdrag skall avse en viss arbetsplats.
- Förtroendemannens uppdrag skall gälla facklig verksamhet.
- Arbetstagarorganisationen skall vara en organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren.
- Arbetsgivaren måste ha underrättats om det fackliga uppdraget.

FML innehåller därtill ett antal regler till skydd för förtroendemannen som bland annat ger denne rätt att utöva sitt uppdrag utan att hindras av arbetsgivaren (3 § FML), rätt till ledighet som erfordras för uppdraget (6 § FML), samt rätt att behålla de förmåner som är hänförliga till fackligt uppdrag på den egna "arbetsplatsen" skriver SIG Security (1996).

Diskussion kan uppstå om uppdraget utförs på distansarbetsplatsen och om denna plats ska anses ingå i den "arbetsplats" som Förtroendemannalagen avser. Därför anser SIG Security (1996) att det kan underlätta med en särskild överenskommelse om att distansarbetsplatsen ska ingå i "arbetsplatsen", särskilt om förtroendemannen till betydande del sköter sitt arbete därifrån.

### 4.2 Annan lagstiftning som berör distansarbete

Ovan har nu redogjorts för de lagar som reglerar anställningsförhållandena och jag går nu in på annan lagstiftning, som inte berör anställningsförhållandena, men som kan ha betydelse för den hemarbetande distansarbetaren.

Den första frågan som dyker upp här är var arbetet utförs och oftast är det då i arbetstagarens hem, lägenhet eller hus. Det finns då två lagar som jag först kommer att redogöra för. Efter detta kommer skattelagstiftningen.

## 4 GENOMFÖRANDE

### 4.2.1 Hyreslagstiftningen och Bostadsrättslagen

Om arbetstagaren bor i en lägenhet eller bostadsrätt kan hyreslagstiftningen och Bostadsrättslagen bli aktuell. Enligt Aronsson (1996) säger Hyreslagstiftningen att en hyresgäst eller bostadsrättsinnehavare riskerar att förverka sin hyres/borätt om lägenheten används till något annat ändamål än det som är avsett.

Enligt Jordabalken 12:23 får inte en bostadslägenhet användas för något annat ändamål än det avsedda. Därmed kan det uppkomma diskussion om det är tillåtet att bedriva arbete i bostaden. Lagen innehåller dock ett undantag, som är av sådan karaktär att ett undantag från ändamålet kan göras om det är utan betydelse för hyresvärden. Enligt SIG Security (1996) skulle detta kunna innebära att distansarbete som inte stör grannarna eller medför något större slitage på lägenheten skulle vara tillåtet.

Något som vidare bör beaktas, även om man har tillstånd för att bedriva arbete hemma, är Jordabalken 12:41 där det står att inga utomstående personer får vistas i lägenheten om det orsakar men för hyresvärden. SIG Security (1996) anser att detta kan bli aktuellt om man till exempel tar emot en större grupp med kundbesök som kan vara störande för grannar eller hyresvärd.

För bostadsrätter gäller i stället Bostadsrättslagen (1991:614, BRL). Denna lag säger att lägenheten inte får användas för annat ändamål än det tänkta. Även här finns ett undantag, som säger att det kan vara utan betydelse för bostadsrättsföreningen om man använder lägenheten för annat ändamål, vilket medför att distansarbete kan vara tillåtet i lägenheten.

Enligt §10 i BRL får inte hela lägenheten upplåtas utan bostadsföreningens samtycke, men ett rum går bra eftersom lägenheten då endast upplåts delvis. Enligt §8 i BRL får inga utomstående vistas i lägenheten som kan leda till men för föreningen eller dess medlemmar. Arbetstagaren bör därför enligt SIG Security (1996) se upp med att inte ta emot besök i för stor omfattning så att det kan verka störande.

Vidare står det i SIG Security (1996) att om arbetstagaren har en villa så uppstår inga av dessa problem vid uthyrning av ett rum.

### 4.2.2 Bygglagen

Enligt Plan- och Bygglagen krävs det ett nytt bygglov för att inreda byggnader helt eller delvis för annat ändamål än det som byggnaden senast använts till eller bygglov lämnats för skriver Aronsson (1996).

### 4.2.3 Skattelagstiftningen

Att göra avdrag för arbetsrum hemma är idag svårt för en anställd. En allmän regel gäller att all ersättning som en arbetsgivare betalar ut till en anställd utgör inkomst av tjänst. För att betalningen skall kunna vara en hyresersättning, måste arbetsgivaren ha ett behov av lokal i den anställdes bostad. Rätten till avdrag förutsätter att det avsedda rummet inte användas till något annat än som ändamål för arbete. Detta är upp till arbetstagaren att bevisa skriver Aronsson (1996).

Enligt Aronsson (1996) så ser skattelagstiftningen olika ut beroende på vilken boendeform den anställde har. Bor den anställde i villa eller bostadsrätt kan hyresersättningen beskattas som inkomst av kapital, istället för inkomst av tjänst.

## 4 GENOMFÖRANDE

Om företaget står för utrustning och egendom kan detta ge upphov till beskattning av naturaförmån. Enligt Riksskatteverkets anvisningar skall inte ett arbetsredskap utgöra en skattepliktig förmån. SIG Security (1996) påpekar att denna anvisning kan medföra vissa gränsdragningsproblem eftersom utrustningen som används vid distansarbete, såsom dator, telefon och mobiltelefon med mera, likväl används eller kan användas privat.

I SIG Security (1996) kan man läsa att för att främja distansarbete krävs en översyn av skattelagstiftningen. En bilpendlare får dra av arbetsresor medan en telependlare har svårt att få igenom avdrag för arbetsrummet i bostaden. Med begreppet telependlare menar jag en person som arbetar hemifrån via en uppkoppling med till exempel modem, det vill säga ”pendlar” via telenätet. Telependlare riskerar dessutom att få skatta för förmånsvärde för teleabonnemang och utrustning som arbetsgivaren tillhandahåller.

### 4.3 Vad säger fackföreningarna?

Som jag tidigare nämnt anser jag de fackföreningar som var lämpliga att ta kontakt med är LO, TCO och SAF. Min motivering till varför jag anser att dessa är relevanta är för att SAF företräder arbetsgivare och LO och TCO företräder arbetstagarna och det är ju mellan arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller. Jag tror även att det är dessa fackföreningar som har mest inflytande gällande arbetstider och arbetsmiljö och så vidare.

Eftersom jag gjorde ostrukturerade telefonintervjuer såg jag inte mina frågor som några definitiva frågor utan som områden som jag ville ha svar inom. Jag har därför inget frågeformulär att redovisa utan redogör nedan för de områden jag sökt information om.

De områden jag ville ha information om var:

- fackföreningarnas uppfattning om distansarbete som arbetsform
- vad fackföreningarna anser om Sveriges befintliga lagstiftning som berör arbetsformen
- vad fackföreningarna anser om avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare vid distansarbete.

Jag frågade även om de hade informationsblad, broschyrer, böcker och annan information om distansarbete att bidra med.

Jag började alla intervjuerna med att presentera mig och berättade att jag studerade på Högskolan i Skövde. Jag förklarade att jag gjorde ett examensarbete som handlade om distansarbete med inriktning på den svenska lagstiftningen och avtal. Vidare redogjorde jag för min definition av distansarbete så att de hade klart för sig vad jag menade med distansarbete. Därefter gick jag över på själva frågeområdena.

## 4 GENOMFÖRANDE

### 4.3.1 Rätt representant för fackföreningen

Att få tag i den/de person/er som hade de ”rätta” kunskaperna inom detta område var ett detektivarbete och nedan ges en kort beskrivning hur jag gick tillväga.

För att nå LO's representant ringde jag först deras lokala kontor i Lidköping, presenterade mig och mitt arbete, och frågade om de visste vem borde prata med angående distansarbete och lagar. Jag blev hänvisad till Anneli Alriksson på Stockholmskontoret och ringde henne. Efter att förklarar för henne vad jag var ute efter blev jag hänvisad vidare till Ove Ivarsen, med vilken sedan intervjun genomfördes.

Tillvägagångssättet vad gällde TCO var ungefär lika som LO. Jag slussades runt till ett antal personer för att slutligen hamna hos Urban Ryadal som jag gjorde intervjun med. Urban arbetar på TCO's avdelning för utveckling av nya arbetsformer.

För att få tag i någon på SAF ringde jag direkt till deras kontor i Stockholm. Jag förklarade mitt ärende för kvinnan i växeln som sedan kopplade mig vidare till Stefan Agurén. Rätt person direkt och jag intervjuade Agurén. Han hänvisade mig även till Marie-Louise Thorsen-Lind som också arbetar på SAF. Jag genomförde därför en intervju med både Stefan Agurén och Marie-Louise Thorsen-Lind.

### 4.3.2 Intervju med LO's representant

Lands Organisationen (LO) uppfattar distansarbete som vilken annan arbetsform som helst. Ove Ivarsen kunde inte ge något antal på hur många det var inom LO som arbetade på distans, vilket berodde på att antalet växlar kraftigt beroende vilken definition man använder. LO's uppfattning är att nuvarande lagstiftning inte utgör hinder för uppkomsten av distansarbete. De anser att distansarbetet ska omfattas av avtal där ansvars- och tillsynsfrågorna regleras. LO anser att distansarbete ska bygga på frivillighet och det ska vara möjligt att förändra arbetssituationen om familje- eller bostadssituationen förändras.

LO har inget eget material om avtal eller distansarbete utan hänvisar till TCO.

### 4.3.3 Intervju med SAF's representant

Sveriges arbetsgivare förening (SAF) har ingen särskild uppfattning eller åsikt om distansarbete som arbetsform utan ser den som alla andra arbetsformer. SAF kunde inte heller ange något tal på hur många det är som arbetar på distans inom SAF, vilket också berodde på problemet med vilken definition som används.

SAF anser inte att det finns några problem med den lagstiftning som finns nu. Marie-Louise Thorsén-Lind sa att de inte vet vad som skulle kunna regleras ytterligare i den befintliga lagstiftningen eftersom hon inte känner till några problem med de nuvarande lagarna och de avtal som kan skrivas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Stefan Agurén anser att de saker som behöver regleras i avtal inte kan lösas genom att reglera den befintliga lagstiftningen. Det enda som Thorsen-Lind har hört som kan skapa diskussion är skattelagstiftningen. Detta eftersom all ersättning som arbetsgivaren betalar ut ses som inkomst av tjänst även om det är ersättning för uthyrt rum i hemmet.

Agurén ansåg att det avtal som upprättas mellan arbetstagare och arbetsgivare inte kunde följa någon mall utan skulle anpassas till det enskilda företaget, situationen och

## 4 GENOMFÖRANDE

den enskilde arbetstagaren. Aguréns personliga åsikt var att man skulle ingå individuella avtal.

### 4.3.4 Intervju med TCO´s representant

TCO har arbetat väldigt länge med distansarbete som arbetsform och ser inga större problem med det. De övriga frågeområdena som jag skulle ta upp angående lagstiftning och avtal hänvisade Urban Ryadal till de broschyrer som han skulle skicka mig.

Broschyerna var *Med jobbet på distans* (1996) och *På lagom distans – för och emot distansarbete* (1987). Broschyernas innehåll går igenom under nästa rubrik.

### 4.3.5 Genomgång av TCO´s uppfattning om distansarbete

1987 kom TCO med rapporten ”På lagom distans – för och emot distansarbete”. I rapporten ges en bild av distansarbetaren som en man i 30-40 års åldern med självständigt arbete inom dataområdet. Han har själv tagit initiativet till sitt distansarbete och ser mest fördelar med det. Distansarbetaren anses utifrån TCO:s undersökning tillhöra en privilegierad grupp på arbetsmarknaden.

Den tveksamhet som ändå finns från det fackliga hållet inom TCO grundar sig på det rättsliga regelverk som finns kring arbetslivet, vilket grundar sig på att arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler och under kontrollerbara former.

I TCO´s rapport från 1996 ”Med jobbet på distans” finns det några krav som avtalet bör täcka.

- Frivillighet

Distansarbetet skall ske frivilligt och endast utföras på en del av arbetstiden. Ingen ska behöva känna sig tvingad till att flytta sitt arbete till hemmet. Distansarbetaren skall alltid ha rätt att avbryta distansarbetet och flytta tillbaka till huvudarbetsplatsen. Rapporten trycker på att distansarbetet bara ska omfatta en del av arbetstiden, så att distansarbetaren får tid för utveckling och social kontakt.

- Samma villkor

Distansarbetaren ska få ett likartat avtal, samma löne- och utvecklingsmöjligheter som andra anställda. I avtalet bör också framgå hur distansarbetaren blir avlöst vid ledighet och sjukdom.

Distansarbetaren ska ha möjlighet att delta i samma informationsmöten och arbetsplatsträffar som andra. Det är viktigt att ägna speciell uppmärksamhet åt distansarbetarens kompetensutveckling.

- Samma förutsättningar

Arbetsgivaren ska stå och ansvara för arbetsutrustning i hemmet samt stå för installation, omkostnader och reparationer. Distansarbetarens utrustning ska vara likvärdig den som finns på huvudarbetsplatsen. Omkostnader för telefon, elektricitet och städning är sådant som arbetsgivaren ska stå för.

Driftsstörningar och service på utrustning är något som bör diskuteras. Enkla åtgärder kan distansarbetaren utbildas för, men arbetsgivaren ska ombesörja för att teknisk hjälp snabbt finns till hands om det behövs.

## 4 GENOMFÖRANDE

- Trygghet

Datorer placerade i hemmet som är direktkopplade till arbetsplatsen, ökar risken för att utomstående kan komma åt information som kan skada företaget eller de anställda. Ansvaret för att skydda informationen har arbetsgivaren. Detta kan arbetsgivaren göra genom att till exempel anskaffa kassaskåp eller brandskåp för att skydda material i hemmet. Om extra lås eller andra åtgärder behöver vidtagas för att förhindra inbrott eller skadegörelse så ska även arbetsgivaren stå för detta.

Arbetsgivaren ska vidare stå för försäkringar som täcker arbetsutrustning och skador som kan uppstå i hemmet, både på utrustning och arbetstagare.

- Fackligt stöd

Om distansarbetaren organisatoriskt tillhör huvudarbetsplatsen så företräds han eller hon av det ordinarie skyddsombudet.

Hemarbetsplatser omfattas av Förtroendemannalagen om distansarbetsplatsen organisatoriskt tillhör huvudarbetsplatsen. Fackligt förtroendevalda får alltså på arbetsgivarens bekostnad besöka hemarbetsplatser på betald arbetstid.

Det här är de områden som avtalet om distansarbete i hemmet behöver reglera enligt TCO i TCO (1996):

- Frivillighet
- Möjlighet att återgå till huvudarbetsplatsen
- Trygghetsfrågor kopplat till anställningsskyddet
- Arbetsledning
- Arbetstider, tillgänglighet och arbetsbelastning
- Semester och annan ledighet
- Avlösning vid sjukdom och ledighet
- Kompetensutveckling
- Arbetsgivarens tillträdesrätt till hemmet
- Utrustning och ersättning
- Försäkringar

I bilaga 3 finns ett förslag på hur ett avtal om distansarbete i hemmet kan se ut. Bilaga 4 är ett förslag på hur en överenskommelse mellan distansarbetande arbetstagare och arbetsledning kan se ut. Båda förslagen är tagna ur TCO (1996).



## 4 GENOMFÖRANDE

### 4.4 Lidköpings tingsrätt

För att få fram information om eventuella rättsfall eller utredningar som handlade om arbete på distans tog jag kontakt med tingsrätten i Lidköping. Jag fick där kontakt med Staffan Jansler som är domare. Jag presenterade mig, mitt arbete samt förklarade vad jag önskade få hjälp med av honom. Han sade att han inte direkt kunde komma på något fall han kände till men att han skulle söka i deras databas. Jansler sökte i deras dataregister över rättsfall och utredningar, tyvärr utan resultat. Jag vill dock med detta styrka att jag försökt att få tag i information från rättsväsendet.

### 5 Analys

Vad gäller reliabiliteten (se bilaga 1) på det material som jag samlat in genom litteraturstudien så anser jag att det är svårt att uttala sig om den är hög eller låg. Det vill säga att jag kan inte uttala mig om pålitligheten och tillförlitligheten hos de källor som jag studerat. Detta beror på att jag anser att en lagtext kan tolkas på olika sätt av olika människor och kan därför inte helt lita på att det som står i mina källor är pålitligt och tillförlitligt, men jag har inte sett något som tyder på att det som står i källorna inte skulle vara pålitligt och tillförlitligt. Jag tycker att jag har kunnat mäta det jag avsåg att mäta med hjälp av litteraturstudien så validiteten var bra.

Reliabiliteten på intervjuerna som jag gjort med fackföreningarna anser jag vara god, men även här kan ju den intervjuade lagt in egna värderingar som inte stämmer överens med fackföreningens värderingar. Jag anser att validiteten på intervjuerna var bra eftersom jag kunde mäta det jag avsåg att mäta.

Min fortsatta analys kommer att behandla varje lag eller område för sig och där se vad olika litteratur säger. Vid varje lag eller område försöker jag analysera den fakta jag fått fram efter min frågeställning, Vad säger lagen om distansarbete?

Vid analysen kommer jag även att beröra min frågeställning, Vad kan behöva regleras genom avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare? Jag kommer att beröra denna frågeställning ytterligare i mina slutsatser.

Slutligen kommer jag att göra en analys av vad fackföreningarna anser om distansarbete som arbetsform. Vid mina intervjuer med fackföreningarna har jag utgått ifrån följande frågeområden; fackföreningens uppfattning om distansarbete som arbetsform, vad fackföreningen anser om Sveriges befintliga lagstiftning som berör arbetsformen och vad fackföreningen anser om avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare vid distansarbete.

Jag kommer att analysera varje frågeområde för sig och se vad de olika fackföreningarna tycker.

#### 5.1 Arbetsmiljölagen

Enligt SIG Securitys (1996) tolkningar innebär Arbetsmiljölagen att arbetsgivaren har miljöansvaret för varje verksamhet som arbetsgivaren bedriver oavsett var verksamheten bedrivs. Vidare är arbetsgivaren också ansvarig för att alla säkerhetskrav på hemarbetsplatsen uppfylls vad gäller utrustning, redskap och arbetsmaterial.

Aronsson (1996) och SIG Security (1996) anser att en särskild utbildning eller särskilda instruktioner behövs för att höja säkerheten på hemarbetsplatsen. Enligt SIG Security kan inte arbetsgivaren göras skyldig om den anställde bryter mot de givna instruktionerna utan arbetsgivarens vetskap.

Enligt författarnas, till SIG Security (1996), tolkning av Arbetsmiljölagen skall det eftersträvas att arbete ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete. Detta är viktigt eftersom arbetsgivaren ansvarar även för den psykosociala arbetsmiljön.

Något som SIG Security (1996) skriver är att enligt 15§ i Arbetsmiljöförordningen så har tillsynsmyndigheterna utan samtycke med arbetstagaren ingen rätt till tillträde för tillsyn, inspektion med avseende på arbetsplatsen i arbetstagarens bostad. Detta är något som kan göra det svårt för arbetsgivaren att ha full kontroll över distansarbetarens arbetsplats.

### **5.2 Ansvar och försäkringsfrågor**

Enligt Aronsson (1996) omfattas arbetstagaren av arbetsgivarens ansvarsförsäkring oavsett var arbetsplatsen finns. I och med att distansarbete ofta utförs i hemmet kan det vara svårt att avgöra om skadan skett på arbetstid eller under fritiden. Enligt SIG Security (1996) blir arbetsgivaren så gott som alltid ansvarig för en skada som inträffat i samband med arbetet. Det är därför viktigt att överväga vilka säkerhetsåtgärder som behöver vidtagas vid distansarbete. Skydds- och säkerhetsfrågor kan finnas med i ett komplement till avtalet (se bilaga 4).

Vid skada utom avtalsförhållanden regleras skadeståndsansvaret i lag, Skadeståndslagen (1992:207, SkL). Skadeståndslagen är dispositiv, det vill säga att avtal eller överenskommelser mellan parterna ges företräde framför lagen.

Enligt SIG Security (1996) är det noga med att kontrollera om arbetsgivarens försäkring gäller i arbetstagarens hem.

### **5.3 Arbets-skador**

Vad gäller ansvarsbedömning för arbets-skador finns ingen skillnad mellan att sitta på en traditionell arbetsplats eller att sitta hemma och utföra sina arbetsuppgifter enligt Aronsson (1996). Även här finns svårigheten att bedöma om en olycka sker på arbetstid eller under fritiden. Enligt SIG Securitys (1996) tolkning av lagen om arbets-skadeförsäkring är det upp till arbetstagaren att visa att skadan skall anses som arbets-skada.

### **5.4 Arbetstidslagen**

Enligt de tolkningar som Aronsson (1996) gjort gäller inte Arbetstidslagen vid distansarbete som utförs från hemmet, då arbetet anses vara okontrollerbart för arbetsgivaren.

En arbetstagare som arbetar på distans har inte rätt till övertidsersättning eftersom arbetstiden anses vara okontrollerbar. För att en distansarbetare skall ha rätt till övertidsersättning så bör distansarbetsavtalet innehålla villkor som medför att Arbetstidslagen ska vara tillämplig på distansarbetet.

### **5.5 Semesterlagen**

Enligt Aronsson (1996) har en distansarbetare ingen laglig rätt till semesterledighet eftersom han eller hon är en okontrollerbar arbetstagare samt att arbetstagaren inte har en fast arbetstid.

## 5 Analys

Enligt Sigemans tolkningar i Schmidt (1994) av Semesterlagen (SemL) är lagen av privaträttslig karaktär. Det betyder att det inte finns någon myndighet som övervakar tillämpningen av lagen. Det ankommer i stället på den avtalspart som är berörd att själv, då det behövs, hävda sina anspråk enligt reglerna i lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

SIG Security (1996) anser att det kan vara lämpligt att genom avtal bestämma hur rätten till semester skall tillämpas vid distansarbete.

### 5.6 Lagen om anställningsskydd

Enligt de tolkningar som SIG Security (1996) och Aronsson (1996) gjort kan lagen om anställningsskydd sluta att gälla då hemarbetsplatsen ses som en egen driftsenhet. Enligt tolkningar som Aronsson (1996) och SIG Security (1996) gjort av lagen om anställningsskydd så har arbetsgivaren rätt till att ensam göra ett beslut som bestämmer en nedläggning av en driftsenhet.

Aronsson (1996) och SIG Security (1996) anser att arbetstagare som arbetar del- eller heltid på distans bör i avtal reglera att han eller hon organisatoriskt tillhör huvudarbetsplatsen.

### 5.7 Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen förutsätter att de anställda finns på sina ”vanliga” arbetsplatser. Förtroendemannalagen innehåller ett antal regler till skydd för förtroendemannen, bland annat att denne har rätt att utöva sitt uppdrag utan att hindras av arbetsgivaren.

Enligt SIG Security (1996) kan det uppstå en diskussion om uppdraget utförs på distansarbetsplatsen och om denna plats ska anses ingå i den ”arbetsplats” som Förtroendemannalagen avser. För att förhindra denna diskussion kan en särskild överenskommelse göras. Överenskommelsen ska visa att distansarbetsplatsen ingår i den ”arbetsplats” som förtroendemannen avser.

### 5.8 Hyreslagstiftningen och Bostadsrättslagen

De tolkningar som Aronsson (1996) har gjort av Hyreslagstiftningen och Bostadsrättslagen säger att en hyresgäst eller bostadsrättsinnehavare riskerar att förverka sin hyres/borätt om lägenheten används till något annat ändamål än det som är avsett. Det finns dock ett undantag som säger att undantag från avsett ändamål får göras om det är utan betydelse för hyresvärden respektive bostadsrättsföreningen. Av detta kan man säga att arbetstagaren bör vara försiktig med hur han eller hon använder sitt boende vid distansarbete.

### 5.9 Bygglagen

Enligt Aronssons (1996) tolkning av plan- och bygglagen krävs det ett nytt bygglov för att inreda byggnader helt eller delvis för annat ändamål än det som byggnaden senast använts till eller bygglov lämnats för.

### 5.10 Skattelagstiftningen

Enligt Aronsson (1996) finns det en allmän regel som säger att all ersättning som en arbetsgivare betalar ut till en anställd utgör inkomst av tjänst. För att betalningen skall

kunna vara en hyresutbetalning måste arbetsgivaren ha ett behov av lokal i den anställdes bostad. Rätten till avdrag förutsätter att det avsedda rummet inte används till något annat ändamål än som ändamål för arbete. Enligt Aronsson (1996) så är detta upp till arbetstägaren att bevisa. Om den anställda bor i villa eller bostadsrätt kan hyresersättningen beskattas som inkomst av kapital, istället för inkomst av tjänst.

Om företaget står för utrustning och egendom kan detta ge upphov till beskattning av naturaförmån. Enligt Riksskatteverkets anvisningar skall inte ett arbetsredskap utgöra en skattepliktig förmån. SIG Security (1996) påpekar att denna anvisning kan medföra vissa gränsdragningsproblem eftersom utrustningen som används vid distansarbete, såsom dator, telefon och mobiltelefon med mera, likväl används eller kan användas privat.

### 5.11 Fackföreningarna

Vid mina intervjuer med fackföreningarna, LO, TCO och SAF, har jag utgått ifrån följande frågeområden; vad är fackföreningens uppfattning om distansarbete som arbetsform, vad fackföreningen anser om Sveriges befintliga lagstiftning som berör arbetsformen och vad fackföreningen anser om avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare vid distansarbete.

Jag kommer att ta upp en frågeställning i taget och presentera vad varje fackförenings åsikt har varit.

*Vad är fackföreningens uppfattning om distansarbete som arbetsform?*

Generellt för de tre fackföreningarna är att de ser distansarbete, som arbetsform, som vilken annan arbetsform som helst. Ingen av fackföreningarna har kunnat uttala sig om hur många det är som arbetar på distans. Detta beror på att det inte finns någon generell definition på vad distansarbete är för något.

*Vad anser fackföreningen om Sveriges befintliga lagstiftning som berör arbetsformen?*

LO's uppfattning om den nuvarande lagstiftningen är att den inte utgör något hinder för uppkomsten av distansarbete.

SAF anser att det inte finns några problem med den lagstiftning som finns nu. Det enda som skulle kunna vara något problem, enligt Marie-Louise Thorsén-Lind, är skattelagstiftningen. Detta eftersom all ersättning som utbetalas av arbetsgivaren beskattas som inkomst av tjänst. Detta gäller även om det rör sig om hyresersättning.

Stefan Agurén på SAF anser dock att vissa saker kan behöva regleras, men att detta skall göras genom att avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare upprättas. Detta på grund av att de regleringar som behövs ej är lämpliga att lösa genom ändringar i lagstiftningen.

Genom intervjun med Urban Ryadal på TCO fick jag inga svar inom detta frågeområde, utan jag har gjort egna tolkningar av TCO's åsikter ur TCO (1996). Det verkar som om TCO anser att det finns luckor i den befintliga lagstiftningen gällande arbete på distans. Detta på grund av att det regelverk som nu gäller grundar sig på att arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler och under kontrollerbara former. För att fylla dessa luckor har TCO gjort en förslag på hur ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare kan se ut (se bilaga 3).

## 5 Analys

*Vad anser fackföreningen om avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare vid distansarbete?*

LO anser att distansarbetet ska omfattas av avtal där ansvars- och tillsynsfrågorna regleras. LO tycker att distansarbete ska bygga på frivillighet och att det ska vara möjligt att förändra arbetsituationen om familje- eller bostadssituationen förändras. LO har inga egna förslag eller mallar på hur ett avtal kan se ut mellan parterna utan hänvisar till TCO's material.

SAF anser att man bör skriva avtal. Stefan Agurén på SAF anser att det avtal som upprättas mellan arbetstagare och arbetsgivare inte kunde följa någon mall utan skulle anpassas till det enskilda företaget, situationen och den enskilde arbetstagaren. Aguréns personliga åsikt var att man skulle ingå individuella avtal.

TCO har arbetat länge med distansarbete som arbetsform och ser inga problem med det. TCO har i sin rapport TCO (1996) ett antal krav som de anser att ett avtal bör täcka. De områden som avtalet bör reglera är:

- Frivillighet
- Möjlighet att återgå till huvudarbetsplatsen
- Trygghetsfrågor kopplat till anställningsskyddet
- Arbetsledning
- Arbetstider, tillgänglighet och arbetsbelastning
- Semester och annan ledighet
- Avlösning vid sjukdom och ledighet
- Kompetensutveckling
- Arbetsgivarens tillträdesrätt till hemmet
- Utrustning och ersättning
- Försäkringar

I bilaga 3 finns ett förslag på hur ett avtal om distansarbete i hemmet kan se ut. Bilaga 4 är ett förslag på hur en överenskommelse mellan distansarbetande arbetstagare och arbetsledning kan se ut. Båda förslagen är tagna ur TCO (1996).

### 6 Slutsatser

Min problemformulering löd, hur kan den befintliga lagstiftningen användas vid arbetsformen distansarbete? Svaret på den frågan eller formuleringen är att lagstiftningen kan användas för reglering av arbetsformen. Som jag nämnt tidigare finns det ett par luckor i lagstiftningen och en viss tveksamhet i hur vissa lagar kan användas vid distansarbete. På grund av dessa luckor och tveksamheter bör man skriva ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare så att det inte kan uppstå några oklarheter om något skulle inträffa, till exempel vid arbetsskada eller uppsägning. Anledningen till att luckorna uppstår är att arbetstagaren inte utför sina arbetsuppgifter i arbetsgivarens lokaler, under kontrollbar form eller under fast arbetstid.

De lagar eller områden som luckorna och tveksamheterna gäller vid distansarbete är: Arbetsmiljölagen, ansvar och försäkring, Skadeståndslagen, lagen om arbetsskadeförsäkring, Arbetstidslagen, Semesterlagen, lagen om anställningsskydd, Förtroendemannalagen, Hyreslagstiftningen, Bostadsrättslagen, Bygglagen och skattelagstiftningen.

Det som nu följer är mina slutsatser om vad lagen säger om distansarbete och vad som kan behöva regleras genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Enligt min tolkning av det som framkom av analysen så är arbetsgivaren ansvarig för arbetsmiljön oavsett vart verksamheten bedrivs, detta gäller även den psykosociala arbetsmiljön. Förutom att distansarbetaren inte bedriver sin verksamhet under arbetsgivarens kontroll så har tillsynsmyndigheterna inte heller rätt till inspektion av arbetsplatsen i arbetstagarens hem.

Eftersom det är svårt för arbetsgivaren att kontrollera distansarbetarens arbetsplats, så bör Arbetsmiljölagen kompletteras med ett avtal som reglerar bland annat, att ett skyddsombud ska vara med vid utformningen av en arbetsplats samt svara för översynen av arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör även ge distansarbetaren särskilda instruktioner för att höja säkerheten hemma hos arbetstagaren.

Enligt min tolkning av Aronsson (1996) så omfattas arbetstagaren av arbetsgivarens ansvarsförsäkring oavsett var arbetsplatsen finns. I och med att distansarbete ofta utförs i hemmet kan det vara svårt att avgöra om skadan skett på arbetstid eller under fritiden. Enligt min tolkning av SIG Security (1996) blir arbetsgivaren så gott som alltid ansvarig för en skada som inträffat i samband med arbetet.

Det är därför viktigt att arbetsgivaren ger arbetstagaren noggranna instruktioner eller föreskrifter om hur arbetet skall utföras. Detta först och främst för att förhindra skador, men även för att lättare kunna bedöma om skadan uppstått på arbetstid eller under fritid. Arbetsgivaren behöver också noga överväga vilka säkerhetsåtgärder som behöver göras för att förhindra skador. Instruktioner och säkerhetsföreskrifter kan vara bra att skriva in i avtalet eller som ett komplement till avtalet (se bilaga 4). Komplementet till avtalet bör beskriva arbetsuppgifterna, under vilka tider samt på vilket sätt arbetet bör utföras.

För att en distansarbetare skall ha rätt till övertidsersättning bör distansarbetsavtalet innehålla villkor som medför att arbetstidslagen ska vara tillämplig på distansarbetet.

## 6 Slutsatser

Enligt min analys har en arbetstagare som arbetar på distans ingen laglig rätt till semesterledighet eftersom denne inte har en fast arbetstid som föreligger samt att denne är en okontrollerad arbetstagare. Ett kompletterade avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare om hur semester ska hanteras kan ge samma semesterregler som för övriga anställda.

En arbetstagare som arbetar hemma kan utgöra en egen driftsenhet om han eller hon arbetar del- eller heltid i hemmet enligt de tolkningar jag gjort utifrån analysen. Detta innebär att turordningen som bestäms av lagen om anställningsskydd enbart gäller i arbetstagarens hem och att övrig personal inom företagets organisation tillhör någon annan turordningslista. För att få samma skydd som övriga på den ordinarie arbetsplatsen angående sin anställning så bör den distansarbetande avtala om att organisatoriskt tillhöra huvudarbetsplatsen, och därmed även tillhöra turordningen som de övriga anställda på huvudarbetsplatsen.

Det som en distansarbetare behöver tänka på, om denne är hyresgäst eller bostadsrättsinnehavare, är att inte störa hyresvärd, bostadsrättsförening eller grannar. Ett förslag är att om kundbesök är aktuellt inom arbetet, så bör dessa helst ske på huvudarbetsplatsen eller i väldigt små grupper i hemmet. Om det behövs någon ombyggnad vid införandet av arbetsplatsen i hemmet, så behövs ett bygglov för detta.

Med den skattelagstiftning som finns idag får den distansarbetande som hyr ut en del av sin bostad till arbetsgivaren beskatta hyresersättningen som inkomst av tjänst. Om arbetstagaren bor i villa eller bostadsrätt kan hyresersättningen beskattas som inkomst av kapital.

De tre fackföreningarna, LO, TCO och SAF, ser distansarbete som vilken annan arbetsform som helst. De anser också att den befintliga lagstiftningen har sina luckor som behöver regleras i avtal. Luckorna uppstår på grund av att arbetstagaren inte utför sina arbetsuppgifter i arbetsgivarens lokaler, under kontrollerbar form eller under fast arbetstid. Genom individuella avtal för varje enskilt fall kan man fylla dessa luckor. Efter att analyserat insamlad information i analysdelen så kan jag ge exempel på hur man kan fylla luckorna:

- att man låter ett skyddsombud inspektera och se över arbetstagarens hem
- att man noggrant specificerar vilka arbetsuppgifter som skall utföras, hur de ska utföras och om möjligt när de ska utföras
- att man genom avtalet binder arbetstagaren och dennes hemarbetsplats organisatoriskt till huvudarbetsplatsen
- att man avtalar om att arbetstidslagen ska gälla för att få rätt till övertidsersättning
- att man avtalar om att man har rätt till semester

Efter mina slutsatser ovan om de berörda lagarna och om vad fackföreningarna anser om distansarbete kan man ställa sig ett par frågor. Fungerar den befintliga lagstiftningen med kompletterande avtal så bra som det verkar? Jag måste anta att det är så eftersom jag inte hittat några rättsfall eller andra exempel på att det uppstått tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare vad gäller distansarbete. Kanske är det så att det inte behövs någon reglering av lagstiftningen utan upprättande av enskilda avtal som anpassas efter varje införande av distansarbete.



### 7 Diskussion

Anledningen till att jag ville studera distansarbete var att jag tror att det är en arbetsform som kommer att bli vitt utbredd i framtiden. Detta eftersom den nya tekniken med avancerade bärbara datorer och den utbredda data- och telekommunikationen har löst problemet med att man måste ha ett kontor på en viss plats. Ytterligare en sak som talar för att man arbetar på distans är att företagen allt mer vill utöka sin kundkontakt, vilket bidrar till att man måste arbeta ute på "fältet" en eller flera dagar i veckan. Det enda negativa jag hade hört om att arbeta på distans var att man tappade den sociala kontakten med andra människor och att den befintliga lagstiftningen inte fungerade på ett bra sätt.

Vad gäller undersökningar som behandlar den sociala kontakten vid distansarbete så finns det en del, men vad gäller lagstiftningen så hade inte jag hört talas om någon genomförd undersökning. Min frågeställning blev ganska naturligt, hur kan den befintliga lagstiftningen användas vid arbetsformen distansarbete?

Jag började med att läsa in vad som menades med distansarbete. Jag märkte snabbt att definitionerna var många, men som tur var hade de flesta författarna en liknande definition som min, det vill säga att man arbetade hel-/deltid i hemmet med stöd av data- och telekommunikation.

Efter att jag läst in ämnet började sökandet efter den lagstiftning som berörde arbete på distans. Jag skulle också ta reda på vad fackföreningarna ansåg om distansarbete, så jag förberedde några intervjuer med utvalda fackföreningar. Intervjuerna skulle jag genomföra så att jag fick reda på vad deras uppfattning om distansarbete var, hur de ansåg att lagstiftningen var angående distansarbete och vad de ansåg att man skulle reglera via avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Jag märkte att problemen med den befintliga lagstiftningen var att den var gjord för arbetstagare som hade fast arbetstid, fast arbetsplats och kunde kontrolleras av arbetsgivaren. De lagar och områden som berördes var Arbetsmiljölagen, ansvar och försäkring, Skadeståndslagen, lagen om arbetsskadeförsäkring, Arbetstidslagen, Semesterlagen, lagen om anställningsskydd, Förtroendemannalagen, Hyreslagstiftningen, Bostadsrättslagen, Bygglagen och skattelagstiftningen.

Jag försökte med hjälp av litteraturen och intervjuerna ta reda på hur lagarna kunde användas vid arbetsformen distansarbete och vad som borde regleras i avtal. Det som främst behövde regleras var att ett skyddsombud kunde vara med att utforma arbetsplatsen så att arbetsmiljön blev bra. Arbetsuppgifter, säkerhetsfrågor med mera behövs så detaljerat som möjligt finnas med i avtalet, detta för att undvika oklarheter vad gäller till exempel ansvar, försäkringsfrågor vid olycksfall. Avtalet borde också innehålla reglering så att arbetstagaren har rätt till övertidsersättning och semester.

Jag har försökt att få tag i rättsfall och utredningar som gällt arbete på distans vid tingsrätten i Lidköping, tyvärr utan resultat. Kanske är det så att om problem uppstår med distansarbetandet löses dessa inom företaget utan att driva det till rättsfall. I de flesta fall där arbete bedrivs på distans är det kanske så att det var på arbetstagarens initiativ som arbetsformen infördes och därmed vill inte arbetstagaren klaga över sin arbetssituation.

## 7 Diskussion

Mitt syfte med denna rapport var att belysa den lagstiftning och de luckor som eventuellt kan finnas som påverkar distansarbete. Mitt andra syfte var att komma med råd om vilka områden som kan behöva regleras med avtal. Jag anser att jag lyckats bra med att uppfylla mina syften.

Mitt förväntade resultat anser jag stämma överens med det resultat som jag kommit fram till.

## 8 Uppslag till fortsatt arbete

Ett fortsatt arbete på detta examensjobb skulle kunna vara att göra en större undersökning bland de företag eller arbetstagare som arbetar på distans.

Man skulle kunna kontrollera hur många det är som har särskilt skrivna avtal för att reglera de luckor som finns i lagstiftningen. Om det skrivs avtal finns de då som standardavtal på företaget eller skrivs varje avtal individuellt. Detta skulle man göra för att kontrollera hur det ser ut i verkligheten, ute på arbetsmarknaden. Vad skrivs det i avtalen? Följs det som står i avtalen? En fundering som jag tidigare nämnt är, fungerar den befintliga lagstiftningen med kompletterande avtal så bra som det verkar?

Något som vore intressant att undersöka är om företag vet om att det finns luckor i lagstiftningen som bör regleras i avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det vill säga att de inte bara skriver avtal för att det ska skrivas utan även förstår varför avtal är så viktigt att skriva.

Man kan som fortsatt arbete även kontrollera vem det är som drivkraften bakom att avtal skrivs, är det den enskilde arbetstagaren, arbetsgivare eller är det fackförbunden.

De vore även intressant att ta reda på om fackföreningarna strävar efter att i framtiden förespråka att kollektivavtal skrivs eller om de förespråkar individuella avtal.

## Referenser

### Referenser

- Adlercreutz, A. (1994) *Svensk arbetsrätt*, 9 upplagan, Stockholm
- Aronsson, K. (1996) *Att var på jobbet hemma – bilder av distansarbete*, Stockholm
- Bylund, B, Elmér, A, Viklund, L, Öhman, T. (1994) *Anställningsskydd med kommentarer*, Stockholm
- Gullberg, H, Rundqvist, K-I, Starland, H. (1994) *Arbetsmiljölagen – kommentarer och författninga*, Stockholm
- Iseskog, T. (1994) *Uppdragarbetsmiljö*, Stockholm
- Kylén, J-A. (1994) *Fråga rätt vid enkäter, intervjuer, observationer och läsning*, Stockholm
- Larsen, K. (1996) *Förutsättningar och begränsningar för arbete på distans – erfarenheter från fyra svenska företag*, Linköpings Universitet
- Moberg, A. (1997) *Närhet och distans – Studier av kommunikationsmönster i satellitkontor och flexibla kontor*, Linköpings Universitet
- Patel, R och Davidson, B. (1994) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund
- SIG Security. (1996) *Distansarbete och säkerhet*, Lidingö
- Sigeman, T, i Schmidt, F. (1994) *Löntagarrätt*, Stockholm
- TCO. (1996) *Med jobbet på distans*, Stockholm
- TCO. (1987) *På lagom distans – för och emot distansarbete*

### Intervjuer

- Marie-Louise Thorsen-Lind på SAF
- Stefan Augrén på SAF
- Ove Ivarsen på LO
- Urban Ryadal på TCO
- Staffan Jansler, domare vid Lidköpings tingsrätt.

# Bilaga 1

## Reliabilitet och validitet

Den information som man får ut från en undersökning bör ha en hög grad av reliabilitet och validitet, det vill säga att informationen är så korrekt som möjligt. Detta är viktigt så att inga felaktiga slutsatser dras.

Validitet är en undersöknings förmåga att mäta vad den avser att mäta, och inga utomstående faktorer påverkar resultatet.

Reliabiliteten är pålitligheten och tillförlitligheten hos en undersökning, det vill säga frånvaron av fel som beror på slumpen. Man ska kunna göra exakt samma undersökning två gånger med samma resultat.

Enligt Patel och Davidson (1994) så finns ett visst förhållande mellan reliabiliteten och validiteten som gör att man inte enbart kan bry sig om den ena och ignorera den andra. Här följer tre tumregler att tänka på:

- Hög reliabilitet är ingen garanti för en hög validitet
- Låg reliabilitet ger låg validitet
- Fullständig reliabilitet är en förutsättning för fullständig validitet.

## Bilaga 2

### Lästekniker för litteraturstudie

Nedanstående fakta om litteraturstudie är hämtat ur Kylén (1994).

När man läser kan man antingen intensivläsa, skumläsa, lokaliseringsläsa eller associativt läsa beroende på vad avsikten är med läsningen.

Intensivläsningen innebär att man tittar på den inledande översikten för att få en helhetsbild av materialet, samt att man efter ha läst en bit funderar igenom det man läst och gör understrykningar eller kantmarkeringar. Denna form av läsning använder man sig av inför en tentamen, om man ska göra en sammanfattning eller skriva en recension. Det tar tid och är krävande.

Skumläsning använder man sig av då man vill få en översikt och bedöma om materialet skall intensivläsas.

Vid lokaliseringsläsning läser man på samma sätt som vid skumläsning med skillnaden att man söker efter speciell information. Exempelvis vill man söka information om "distansarbete". Innan man skummar igenom texten har man tänkt ut vad författaren kan använda för andra ord till exempel "arbete på distans", "hemarbete", "teleworking" eller "telependling". När sedan texten skummas igenom är ögat förberett på dessa ord och stannar upp där de finns med.

Associativ läsning kräver tid och koncentration. När man läser texten är avsikten att man stannar upp och får "associationer med känsloupplevelser, kopplingar till egna erfarenheter, nya kreativa idéer eller prövning av varje ords och menings tankegång". Denna form används då man vill försöka känna författarens känslor om det är poesi eller förstå ett avtals konsekvenser i olika situationer.

## Bilaga 3

### Förslag på ett avtal om distansarbete i hemmet

Distansarbete vid x-företag är reglerat i detta avtal mellan arbetsgivaren och klubben. Avtalet är generellt för alla arbetstagare på arbetsplatsen.

#### Definition

Med distansarbete i hemmet avses arbete som arbetstagare utför för längre eller kortare tid från hemmet, eller från annan arbetsplats som överenskommes från fall till fall. Distansarbetsplatsen tillhör huvudarbetsplatsen organisatoriskt.

#### Frivillighet

Att arbeta på distans i hemmet ska vara frivilligt för arbetstagaren, och till nytta för både arbetstagare och arbetsgivare.

#### Arbetstid

För arbetstagare som arbetar på distans gäller samma begränsningar av arbetstidens längd som för övriga på huvudarbetsplatsen. Arbetstidens förläggning ska vara i enlighet med arbetstidslagen. För övertid, mer- och jourtid gäller samma regler som på huvudarbetsplatsen.

#### Omfattning

Arbetsuppgifter och arbetsmängd ska arbetstagaren som distansarbetar komma överens om med respektive chef. Omfattningen av distansarbete ska vara sådan att den inte hindrar arbetstagarens sociala kontakt med kollegor eller kompetens- och karriärutveckling. Därför ska minst x antal dagar per vecka tillbringas på huvudarbetsplatsen.

#### Tillgänglighet

Tillgänglighet och arbetstidens förläggning ska arbetstagaren som distansarbetar komma överens om med respektive chef. Hänsyn tas till såväl kraven på effektiv verksamhet som arbetstagarens möjligheter att kombinera arbetet med familjelivet etc.

Företagets växel ska vara informerad, liksom respektive avdelningens sekreterare.

Det ska alltid vara klarlagt mellan chefen och arbetstagaren på vilket sätt han eller hon kan nås, till exempel av kollegor och externa kontakter.

Arbetstagaren som distansarbetar meddelar sin frånvaro (sjukdom, vård av barn, kundbesök etc) enligt gällande rutiner. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren blir avlöst om frånvaron kräver det.

#### Reseersättning

De dagar distansarbete utförs i hemmet eller på någon annan distansarbetsplats, jämföras detta med huvudarbetsplatsen. Reseersättning beräknas då från distansarbetsplatsen.

## Bilaga 3

### Utrustning

Arbetsgivaren ansvarar för den utrustning som distansarbetet kräver och samtliga kostnader för denna. Arbetsgivaren svarar för att installera utrustning och för att montera ned den, när så behövs.

Utrustningen får endast användas av arbetstagaren i hans eller hennes arbete. Alla förändringar i konfigurationen av utrustningen ska utföras av den tekniker som arbetsgivaren utsett.

Arbetsgivaren tecknar försäkring för utrustningen. Eventuella skador som utrustningen förorsakar i arbetstagarens hem täcks normalt av hemförsäkringen. Arbetsgivaren ersätter då självrisk och bonusbortfall.

### Arbetsutrymme

Arbetsutrymmet i bostaden ska vara utformad och inrett så att det är lämpligt från arbetsmiljösynpunkt. Arbetsgivaren står för kostnaderna.

Ersättning för telefonkostnader, elförbrukning, städning av arbetsutrymmet och andra omkostnader, betalar arbetsgivaren enligt schablon/dag.

Arbetsgivaren betalar också skälig ersättning för det arbetsutrymme som arbetstagaren upplåter i hemmet. Ersättningen beräknas med hänsyn tagen till de skattemässiga konsekvenserna för den enskilde arbetstagaren.

### Säkerhets- och skyddsåtgärder

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagaren som distansarbetar har en trygg arbetsmiljö som inte ger upphov till några skador. Det innebär bland annat att arbetsgivaren ansvarar för att utrustning och maskiner som lämnas ut till arbetstagaren är säkra ur skyddssynpunkt.

Arbetstagaren å sin sida, ska följa givna föreskrifter och iaktta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Arbetsgivaren ska ha tillträde till distansarbetsplatsen.

### Uppsägning

Om arbetstagaren eller arbetsgivaren begär, kan distansarbetet avbrytas med en månads varsel. Därefter återgår arbetstagaren till arbetet på huvudarbetsplatsen.

### Uppföljning

Arbetsformen distansarbete i hemmet ska följas upp varje år. Arbetstagaren förbinder sig att delta i uppföljning som bland annat ska omfatta:

- för- och nackdelar för arbetstagaren och för verksamheten
- den sociala situationen
- arbetsmiljö/arbetsbelastning
- möjligheter och problem
- i vad mån avtalet täcker in relevanta aspekter



## Bilaga 4

### Förslag till ett komplement till avtalet om distansarbete

En överenskommelse mellan distansarbetande arbetstagare och arbetsledning

#### Arbetsuppgifter mm

NN ska utföra följande arbetsuppgifter, arbetsmängd:

*(lista på arbetsuppgifter)*

-  
-

Resultatet redovisas minst en gång per vecka till närmaste chef och löpande till en eventuell utomstående uppdragsgivare.

#### Tillgänglighet

NN kommer att finnas tillgänglig under normal kontorstid på telefon (och mobiltelefon) om inget annat meddelas närmast chef och växel. Växeln och avdelningens sekreterare ska alltid veta vilket nummer arbetstagaren kan nå på.

NN ska delta vid enhetens/avdelningens gemensamma möten.

Kontakt med närmaste chef kommer att ske...

*(intervall och form)*

-  
-

NN kommer att arbeta på huvudarbetsplatsen x dagar i veckan, exempelvis tisdag och onsdag.

#### Skydds- och säkerhetsfrågor

NN ska följa skyddsföreskrifterna:

*(lista på föreskrifter)*

-  
-

#### Service

Om behov av datorservice uppstår tar NN kontakt med...

-  
-