

En rättsdogmatisk studie om arbetsmiljöansvar vid distansarbete

Rebecca Hylander

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT2021

Handledare: Ann-Christine Hartzén



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Begreppsbildning	8
1.4 Avgränsningar	9
1.5 Metod	10
1.5.1 Metodologisk utgångspunkt	10
1.5.2 Material	11
1.6 Forskning och politik	12
2. HEM- OCH DISTANSARBETE	13
2.1 Historia	13
2.1.1 Hemarbete	13
2.1.2 Distansarbete	14
2.2 Reglering av hem- och distansarbete	15
2.2.1 ILO konvention om hemarbete	15
2.2.2 Europeiska ramavtalet för distansarbete	15
2.2.3 Kollektivavtalsreglerat distansarbete	16
2.2.4 Riktlinjer och överenskommelser för distansarbete	18
3. ARBETSMILJÖ - LAGSTIFTNING OCH FÖRESKRIFTER	19
3.1 Arbetsmiljölagen	19
3.2 Arbetsmiljöverket	19
3.3 Arbetsgivarens ansvar	20
3.3.1 Det systematiska arbetsmiljöarbetet	20
3.3.2 Belastningsergonomi	21
3.3.3 Arbetsplatsens utformning	22
3.3.4 Arbete vid bildskärm	23
3.3.5 Organisatorisk och social arbetsmiljö	25
3.3.6 Integritetsskydd i arbetslivet	26
3.4 Arbetstagarens ansvar	26

4. UTFORMNING AV RIKTLINJER OCH ÖVERENSKOMMELSER FÖR DISTANSARBETE I OFFENTLIGA ORGANISATIONER	28
4.1 Riktlinjer och överenskommelser i statlig sektor	28
4.1.1 Exempel på riktlinjer för distansarbete i statlig sektor	29
4.2 Riktlinjer vid distansarbete inom kommuner och regioner	30
4.2.1 Exempel på riktlinjer för distansarbete inom kommuner	31
5. ANALYS	32
5.1 Arbetsmiljöansvar vid distansarbete	32
5.2 Reglering av arbetsmiljöansvar genom riktlinjer på lokal nivå	35
5.3 Reglering av distansarbete i kollektivavtal i framtiden?	36
6. SLUTSATS	39
Käll- och litteraturlista	40

Förkortningar

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen

CEEP - European Centre of Employers and Enterprises providing Public services

ETUC - European Trade Union Confederation

EU - Europeiska unionen

FN - Förenta nationerna

ILO - International Labour Organization

LO - Landsorganisationen

MBL - Medbestämmandelagen

PROP - Proposition

RF - Regeringsform§1234567890+

SKR - Sveriges kommuner och Regioner

SOU - Statens offentliga utredningar

TCO - Tjänstemännens centralorganisation

UEAPME - European Economics and Social Committee

Summary

Working from home is usually seen as something new and modern but it has been a part of society for hundreds of years. The purpose of this essay is to investigate if the regulations regarding the working environment are affected when an employee is working from home compared to the regular workplace. Furthermore the purpose also is to investigate how the employer can handle the conditions for the working environment through guidelines on a local level. In order to find answers to the questions there has been focus on the existing regulations in the subject, such as the ILO convention about home work, the European framework agreement on telework, collective agreements, individual agreements and policies for remote work. Furthermore the essay explains the law regarding the working environment in Sweden, the authorities that are responsible for the working environment (Arbetsmiljöverket), the responsibility for the employer and also the responsibility of the employee. Since the regulation isn't extensive, it leaves a responsibility to employers on a local level. The conclusion of the essay is that the working environment by legal means is changed when an employee works from home. It gets difficult for the employer to give the employee the same circumstances as in the office and the employer has limited resources to control the working environment. The responsibility for the working environment is the same no matter where the employee works, but there is a larger responsibility for the employee for the working environment compared to if he or she would be working in the regular workplace. After studying different guidelines on a local level, it is obvious that there are differences in how public employers regulate their responsibility for the working environment in their guidelines.

Key words: remote work, employer, employee, working environment, working from home, legislation, labor law.

Sammanfattning

Att arbeta hemifrån är oftast något man ser som något nytt och modernt men det har varit en del av samhället i hundratals år. Syftet med denna uppsats är att se hur det rättsliga läget förändras ur arbetsmiljösynpunkt om arbetstagaren arbetar hemifrån jämfört med om arbetstagaren arbetat på ordinarie arbetsplats. Vidare är syftet också att utreda om en arbetsgivare kan hantera sitt arbetsmiljöansvar genom riktlinjer på lokal nivå. För att besvara frågeställningarna har uppsatsen fokuserat på de befintliga reglerna i ämnet, såsom ILO konventionen om hemarbete, det europeiska ramavtalet för distansarbete, kollektiva- och individuella avtal och riktlinjer för att arbeta från hemmet. Vidare förklarar uppsatsen de regelverk som finns och den myndighet som arbetar med dessa frågor, Arbetsmiljöverket. Uppsatsen tar också upp de ansvarsområden som finns för arbetsgivaren och arbetstagaren. Slutsatsen av uppsatsen är att det rättsliga läget ur arbetsmiljösynpunkt förändras när man arbetar hemifrån eftersom arbetsgivarens insyn i arbetsmiljön blir begränsad. Det blir en förskjutning av arbetsmiljöansvaret till arbetstagaren eftersom arbetstagaren är den som har insyn i sin egen arbetsmiljö vid arbete hemifrån och måste därav meddela om det finns risker i arbetsmiljön på ett annat sätt jämfört med om arbetstagaren arbetat på ordinarie arbetsplats. Eftersom lagstiftningen på området inte är omfattande lämnas ett ansvar till arbetsgivare på lokal nivå, och efter att ha studerat olika riktlinjer, är det tydligt att det finns skillnader hur offentliga organisationer reglerar sitt arbetsmiljöansvar i sina riktlinjer.

Nyckelord: Hemarbete, distansarbete, arbete hemifrån, kollektivavtal, arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket, arbetstagare, arbetsgivare, samverkan.

Förord

Jag vill tacka min handledare Ann-Christine Hartzén för hennes stöd och intresse av mitt arbete. Jag vill även tacka min man, vänner och familj för att ni har gjort detta möjligt för mig. Det har varit kämpiga år med pandemi, sjuka barn, uppehåll och många långa nätter. Utan er hade jag inte varit där jag är idag, och det är ett steg närmare min dröm att arbeta med HR.

Tack!

1. INLEDNING

Detta avsnitt presenterar en bakgrund av ämnet, syfte och frågeställningar, begreppsbyggnad för att klargöra de olika termerna på området, avgränsningar, en metodologisk utgångspunkt, val av material och aktuellt forskningsläge.

1.1 Bakgrund

Under de senaste 20 åren har det svenska samhället genomgått förändringar som påverkat arbetsmarknaden.¹ Samhället har gått från ett industrisamhälle till ett digitaliserat samhälle där fysisk arbetskraft har automatiserats och ersatts av maskiner. Vilket således har förändrat strukturer i flera organisationer. Idag definieras begreppet arbetsplats som en miljö där ett arbete kan utföras och behöver därmed inte längre vara på kontoret.² Genom en kombination av digitaliseringen av samhället och covid-19-pandemin har fler människor börjat arbeta hemifrån. Under pandemin rekommenderade Folkhälsomyndigheten att alla som hade möjlighet skulle arbeta hemifrån.³ Av många upplevs arbete hemifrån som något positivt då det skapar flexibilitet och mer tid åt familj och vänner. Att arbeta hemifrån är dock inte problemfritt då det kan påverka arbetsmiljön och kan skapa en viss isolation.⁴ Den digitala utvecklingen har väckt frågor om hur framtidens arbetsplats kommer se ut och hur en god arbetsmiljö ska säkerställas när det inte längre rör sig om en specifik arbetsplats.⁵

Arbetsmiljöverket tar regelbundet fram föreskrifter för hur arbetsplatsen ska utformas för att förebygga olyckor och ohälsa, för att ge de förutsättningar som krävs för att nå en god arbetsmiljö. År 2009 gav Arbetsmiljöverket ut en föreskrift gällande arbetsplatsens utformning vilket inkluderade arbete i enskilt hem.⁶ År 2020 uppdaterades denna föreskrift och ett allmänt råd lades till om att arbetsgivaren inte råder över arbetsplatser som denna inte äger eller har hyresavtal för, exempelvis en medarbetares hem. Enligt Arbetsmiljöverket har arbetsgivaren dock ansvar för dess anställdas säkerhet och hälsa.⁷ Fackförbundet Akavia beskriver hemmakontoret som en gråzon inom juridiken eftersom regelverket gällande arbetsmiljöansvaret inte är anpassat efter dagens samhälle och är därmed föråldrat. Akavia

¹ Sveriges riksdag, *Framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i den digitala eran*,

² Toivanen S (2011) Review: Workplaces of the Future – How are they Studied? A Literature Study of Foresight and Delphi Methods. *Nordic Journal of Working Life Studies*.

³ Folkhälsomyndigheten, *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*.

⁴ Rehabakademien, *För- och nackdelar med distansarbete*.

⁵ Ingenjören, *Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete*.

⁶ AFS 2009:2, s. 35.

⁷ AFS 2020:1, s. 9.

menar också att fler arbetar hemifrån är en positiv utveckling men att regelverken för vad som gäller när en arbetstagare arbetar hemifrån behöver utvecklas.⁸

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att beskriva och analysera de lagar och föreskrifter som reglerar arbetsmiljön när en arbetstagare utför arbete hemifrån. Uppsatsen syftar till att ge en förståelse för hur arbetsgivarens och arbetstagarens arbetsmiljöansvar förändras när en arbetstagare arbetar hemifrån. Genom att undersöka vilka rättigheter och skyldigheter som finns, kan uppsatsen undersöka om det rättsliga läget förändras vid arbete hemifrån. Vidare är syftet att skapa en förståelse för hur en offentlig arbetsgivare kan styra sitt arbetsmiljöansvar i praktiken. Genom att undersöka och jämföra olika organisationers riktlinjer kan uppsatsen studera hur olika offentliga arbetsgivare tillämpar lagar och föreskrifter i sina organisationer. Genom att studera detta kan en avvägning göras om området bör regleras mer omfattande i lag och avtal, eller om situationen på arbetsmarknaden är funktionell.

För att uppnå syftet med denna uppsats ställs följande frågeställningar:

- Hur påverkas arbetsmiljöansvaret för arbetstagaren och arbetsgivaren när arbetstagaren utför kontorsarbete hemifrån?
- Hur kan en arbetsgivare i offentlig sektor hantera sitt arbetsmiljöansvar på olika sätt genom riktlinjer och överenskommelser på lokal nivå?

1.3 Begreppsbildning

Denna uppsats handlar om arbetstagare som arbetar regelbundet hemifrån, vilket exempelvis kan vara någon dag i veckan eller på del- eller heltid. Det finns flera termer inom ämnet, vilket detta avsnitt avser att tydliggöra. *Hemarbete*, *arbete hemifrån* och *distansarbete* kommer nämnas i uppsatsen eftersom begreppen har likheter med varandra. Under covid-19-pandemin har Arbetsmiljöverket definierat *arbete hemifrån* som när en arbetstagare rekommenderas att inte arbeta från sin ordinarie arbetsplats alternativt kontor.⁹ I vardagligt tal och artiklar benämns dock begreppen *arbetar hemifrån* och på *distans* som om de vore likalydande. Här presenteras en förklaring av begreppen för skapa en förståelse för vilka situationer som hör till vilket begrepp.

⁸ Akavia Aspekt: *Juridisk gråzon på hemmakontoret*.

⁹ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*.

Det finns ett flertal definitioner för definiera distansarbete, vilket kan bero på att den optimala definitionen varierar beroende på intresset som är i fokus.¹⁰ *Distansarbete* innebär ett arbete som karaktäriseras av att vara mer permanent, formaliserat och bygger ofta på att det finns ett avtal mellan parterna att arbetet ska ske på distans, men det är inget krav. I SOU 1998:115 definieras distansarbete som arbete som utförs i hemmet med hjälp av informationsteknik alternativt på en annan plats utanför den traditionella arbetsplatsen.¹¹

År 2002 skrevs ett ramavtal för distansarbete inom EU för att nå gemensamma mål. I ramavtalet finns en annan definition:

“Distansarbete är ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kunde utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler.”¹²

Denna definition gör det tydligare att arbetet sker regelbundet utanför lokalerna för att anses vara distansarbete. I ramavtalet framgår det att distansarbete grundas på frivillighet och att det finns en individuell överenskommelse mellan parterna.¹³ Med utgångspunkt från denna definition styrks att arbete hemifrån under exempelvis pandemitider inte är att betrakta som arbete på distans. Även om många har arbetat hemifrån en längre period anses det trots allt vara övergående. Det är därav inte en frivillig överenskommelse som det ska vara för att distansarbete ska föreligga.¹⁴

1.4 Avgränsningar

Det finns flera aspekter som är viktiga när en organisation väljer att erbjuda sina arbetstagare att arbeta hemifrån. Det är exempelvis skattemässiga regleringar, Arbetstidslagen, psykologiska- och sociala faktorer, ledarskap etc. Information om detta finns att tillgå på annat håll och kommer inte att beskrivas i denna uppsats. Anledningen är begränsning av tid och utrymme i uppsatsen. Gällande riktlinjer för distansarbete kommer studien utgå från information från Arbetsgivarverket (statlig sektor) samt SKR (Sveriges kommuner och

¹⁰ Patricia L Mokhtariam, Sangho Choo. *Measuring the Measurable: Why can't we agree on the number of telecommuters in the U.S? 2005, s 2.*

¹¹ SOU 1998:115 s.36.

¹² Europeiska ramavtalet om distansarbete, 2002, s. 4.

¹³ Ibid.

¹⁴ Arbetsmiljöverket, *Frågor och svar om Arbetsmiljö och hemarbete.*

regioner) på grund av ett större intresse av dessa sektorer.¹⁵ Eftersom det inte finns omfattande rättsfall på området kommer praxis inte att presenteras.

1.5 Metod

Detta avsnitt presenterar en metodologisk utgångspunkt för arbetet och sedan presenteras det material som kommer användas.

1.5.1 Metodologisk utgångspunkt

En rättsvetenskaplig metod innefattar rättskällevärdet och juridisk metod. Rättsdogmatisk metod utgör grunden för allt arbete som är rättsvetenskapligt och dess syfte är att fastställa gällande rätt (*lex lata*). Metoden innebär att en juridisk frågeställning identifieras, tolkas och värderas genom källorna i rättskällevärdet. För att utreda arbetsmiljöansvaret vid arbete hemifrån kommer källorna i rättskällevärdet att användas enligt hierarkin. Hierarkin ser ut som följer: EU-rätt, internationella konventioner som Sverige anslutit sig till, grundlag, lag, förordningar, föreskrifter, förarbeten, praxis och doktrin.¹⁶ Utöver rättsdogmatisk metod kommer även den juridiska metoden att användas för att finna ytterligare information. Genom denna metod accepteras en användning av den gällande rätten men även digitala medier, en tolkning av rättskällorna och avtal.¹⁷

För att besvara uppsatsens frågeställningar kommer analysen innehålla resonemang gällande hur rätten borde vara (*de lege ferenda*).¹⁸ Det innebär att analysera rättskällorna för att se likheter, samband och andra principer för att utreda vilka rättsregler som saknas. *De lege ferenda* accepterar en analys av den gällande rätten då det finns behov av att analysera hur den ska användas i en specifik situation.¹⁹ Med hänseende till frågeställningarna kommer en kritisk version av rättsdogmatiken att vara i fokus genom arbetets gång, kritisk rättsdogmatisk metod. Metoden innebär att analysera för- och nackdelar med den gällande ordningen. Vid användning av denna metod bör skribenten använda ett kritiskt förhållningssätt av rättskällorna. Ett sådant förhållningssätt innebär att skribenten sakligt motiverar sin

¹⁵ Se vidare avsnitt 1.5.2. sista stycket.

¹⁶ Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020, s 63.

¹⁷ Sandgren, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation, tredje upplagan [utök. och rev., Norstedts juridik, Stockholm, 2015.

¹⁸ Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk Metod, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010. s. 26.

¹⁹ Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, Tolfte upplagan, Uppsala, Lusté, 2020, s. 203.

ståndpunkt genom relevanta och väl underbyggda argument. Vidare innebär förhållningssättet även att vara öppen för att det kan finnas flera lösningar på ett problem.²⁰

En svaghet som präglar rättsdogmatiken är att kriterierna av objektivitet utifrån omedvetna skäl kan variera. Därav ställer metoden höga krav på transparens när metoden används, i hänseende till analys och struktur. Syftet till denna uppsats bygger dock på en deduktiv syn på att arbetsgivaren eventuellt har en möjlighet att styra sitt arbetsmiljöansvar i riktlinjer, därav är en öppenhet i analysdelen nödvändigt för att nå en slutsats. En annan svaghet med rättsdogmatiken är dess starka tro till rättspraxis, vilket kan resultera i en negativ inverkan på denna uppsats då frågeställningarna hör till modern tid och det finns därmed inte omfattande praxis på området. Detta är också ett ämne som oftast inte går till domstol på grund av dess karaktär. Det finns dock argument för att en kritisk rättsdogmatisk forskning är möjlig, eftersom det går att påvisa det faktiska otillfredsställande rättsläget, vilket det gör i detta fall.

21

1.5.2 Material

Den lag som grunden för denna uppsats är Arbetsmiljölagen (AML 1977:1160) som är en ramlag. Det innebär att lagen innehåller grundläggande regler och principer utan att reglera på detaljnivå. Resultatet av detta är att lagen skapar flexibilitet och utrymme för att tolkas. I denna lag existerar både rättigheter och skyldigheter för parterna som i detta fall är arbetstagare, arbetsgivare och skyddsansvariga. Arbetsmiljölagen reglerar tillsyn, samverkan och skyldigheter för skyddsombudet.²² Enligt AML är lagen tillämpbar även vid arbete hemifrån vilket är grunden för det fortsatta arbetet med denna uppsats. Eftersom AML endast innehåller grundläggande regler är föreskrifter från Arbetsmiljöverket i fokus och används för att få en djupgående förståelse för gällande rätt.

De föreskrifter som är i fokus i denna uppsats är Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1 och 2009:2), Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), Belastningsergonomi (AFS 2012:2) och Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). De regler som finns i föreskrifterna är bindande och generellt gällande. Vanligtvis innehåller föreskrifterna "skall"-

²⁰ Kritisk rättsdogmatisk metod, *Elisabeth Ahlinder*, 2016.

²¹ Kleineman, Jan: 'Rättsdogmatisk metod' ur: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

²² Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Lund, Studentlitteratur, 2016, s.69.

regler vilket innebär regler som innehåller absoluta krav, men i föreskrifter finns det även “bör”-regler.²³ Utöver dessa föreskrifter kommer en statlig utredning användas, SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring.

För att besvara den andra frågeställningen gällande riktlinjer och överenskommelser kommer exempel från praktiken att vara från offentlig sektor. Studien kommer även att utgå från de stöd och rekommendationer som Arbetsgivarverket erbjuder samt praktiska exempel på riktlinjer och överenskommelser från offentliga arbetsgivare. För att få en förståelse för hur arbetsmarknadens parter ser på hem- och distansarbete kommer kontakt att tas med olika parter, såsom Arbetsmiljöverket, TCO, Vasakronan, ST arbetstagarorganisation och arbetsrättsbyrå MBL 11.

1.6 Forskning och politik

Redan 1998 fastslogs det att det fanns ett behov av forskning gällande arbete hemifrån samt vilka konsekvenser det ger för den enskilde arbetstagaren.²⁴ Enligt en studie som skickade ut en webbenkät ut till 1000 personer i början av pandemin våren 2020, svarade en tredjedel att de var mycket nöjda med att arbeta hemifrån. Ett halvår senare fick personerna svara på en ny enkät, vilket resulterade i en nedåtgående trend. Vad detta beror på kräver en mer detaljerad undersökning och analys av flera faktorer. Under covid-19-pandemin har intresset för forskning inom området ökat med femtio procent.²⁵

Regeringen har tagit fram en arbetsmiljöstrategi för 2021-2025 som lämnats till riksdagen 11 februari 2021. Strategin anger den politiska inriktningen för arbetsmiljöområdet för de närmsta fem åren. Myndigheten för arbetsmiljökunskap har fått i uppdrag att ta fram åtgärdsplaner för att få ett hållbart, hälsosamt och tryggt arbetsliv. Myndigheten ska också analysera och kartlägga de förutsättningar som finns vid arbete hemifrån samt även kartlägga hur ett sådant arbete påverkar arbetsmiljö för arbetstagarna. Uppdraget ska vara färdigt 1 mars 2026.²⁶

²³ Myndigheternas föreskrifter, *Handbok i författningsskrivning Ds 1998:43*, s. 23.

²⁴ SOU 1998:115 s.33.

²⁵ Forte, Johan Frisk. *Borta bra men hemma bäst? Forskare kartlägger forskning om distansarbete.*

²⁶ Regeringskansliet, *En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025.* Skr 2020/21:92.

2. HEM- OCH DISTANSARBETE

Detta kapitel presenterar en bakgrund till hem- och distansarbete samt den reglering som finns för hem- och distansarbete.

2.1 Historia

I kommande kapitel presenteras den historiska utvecklingen till arbete hemifrån vilket ger en bild av de idéer som funnits bakom att arbeta hemifrån och ger en förklaring till att gränserna mellan de olika begreppen *hemarbete*, *distansarbete* och *arbete hemifrån* överlappar varandra.

2.1.1 Hemarbete

Att arbeta hemifrån kan förefalla som ett modernt fenomen, en följd av digitaliseringen, men faktum är att hemarbete har varit en del av samhället långt innan. Under bondesamhället tillverkades föremål i hemmet för att sedan säljas. Hemindustri var en föregångare till modern industri och var en deltidsindustri på landsbygden. Före 1800-talet var de små familjeverkstädernas produktion betydligt mer omfattande i jämförelse med de stora verkstäderna.²⁷ Industrialismen slog igenom under 1800-talet och även då arbetade människor ofta hemifrån. Under förlagsindustrin var det en entreprenör som styrde och var ansvarig för att material fanns tillgängligt i hemmet. Sedan kom denna entreprenör och samlade in varorna som arbetarna hade producerat. Att arbeta på fabrik blev aktuellt först när maskinerna inte längre fick plats i hemmet. Under denna tid var det männen som skulle försörja familjen enligt det borgerliga idealet, kvinnan skulle stanna hemma och ta hand om hemmet. För att tjäna pengar fortsatte dock en del kvinnor att arbeta hemifrån i mån av tid. Ett annat exempel är att byggnaderna på universitet ofta användes till möten och undervisning. Examinationer gjorde studenterna istället i sina professorers egna hem. Journalister arbetade också hemifrån och kom bara till kontoret när texten var färdig och skulle lämnas in.²⁸

²⁷ Bladh, Mats. *Ekonomisk historia: Europa, Amerika och Kina under tusen år*. Studentlitteratur, Lund. 2020. s. 92-93.

²⁸ Fokus - Livet efter Corona, *Hemarbete inget nytt*, s. 32-33.

2.1.2 Distansarbete

Under 1970-talet blev det dyrare med fossila bränslen och därav ansågs distansarbete vara ett alternativ till att undvika pendlingen till och från arbetet. Människor började inse att de fossila bränslena inte var oändliga och amerikanska forskare gjorde beräkningar på hur mycket olja som kunde sparas om fler arbetstagare började arbeta på distans. I samband med detta skapades begreppet "telecommuter", även kallat telependlare vid översättning till svenska.²⁹ Under 1980-talet blev det vanligare med elektronik på arbetsplatserna. Tekniska maskiner köptes in i syfte att användas av kvinnliga arbetstagare med befattningar av lägre rang, såsom sekreterare, och skrivpersonal. Under denna period formulerade engelsmännen en ny teori om att elektronik skulle kunna återföreina familjen. Genom att använda tekniken kunde kvinnorna underförstått komma tillbaka till hemmet, och därmed underlätta för äktenskapen. På så sätt kunde kvinnorna arbeta samtidigt som de tog hand om hushållssysslorna. Samtidigt som intresset för distansarbete växte, ökade också intresset för att ta reda på hur många som arbetade på distans och vilka. I ett brittiskt företag med 600 anställda 1981 arbetade 95 % på distans och endast 5 % av de anställda var män. Företagsledningen menade att distansarbetet gjorde att produktiviteten ökade.³⁰

Begreppet distansarbete togs emot med farhågor i Sverige och en del ansåg att det var en kvinnofälla som riskerade att få kvinnorna tillbaka till hemmet. Att facket tog emot distansarbetet med kritik, kan ha influerat att det dröjde längre innan distansarbete aktualiserades i Sverige. Andra parter på arbetsmarknaden tog emot distansarbetet med en positiv inställning och ansåg att det fanns fördelar med arbetsformen. Exempelvis lägre lönekostnad, flexibilitet, minskade kostnader för kontor, mindre frånvaro och en produktivitet som kunde bli högre. Mot slutet av 1980-talet minskade kritiken från fackligt håll och de fackliga organisationerna tog fram kriterier för när och hur distansarbete skulle vara acceptabelt. Några av kriterierna var att det skulle godkännas av facket och arbetstagaren samt att arbetet endast skulle ske delvis på distans. Ett annat kriterium från facket var att det arbete som skulle ske på distans skulle vara möjligt att kontrollera, överblicka och planera.³¹

Under 1990-talet införde många organisationer distansarbete och distansarbetet ökade markant. Organisationer marknadsförde distansarbete via digitala kanaler, tidningar, reklam

²⁹ SOU 1998:115 s. 44.

³⁰ SOU 1998:115 s. 45-46.

³¹ SOU 1998:115 s.47-48.

och poängterade att det fanns fördelar för arbetstagarna att arbeta på distans.³² Under 2000-talet stagnerade antalet arbetstagare som arbetade på distans. En orsak kan vara att det infördes krav på avtal och policys för att tillgodose arbetsmiljön för arbetstagarna. Istället för att lösa problemet reagerade många arbetsgivare med att ignorera eller förbjuda distansarbetet.³³

2.2 Reglering av hem- och distansarbete

I detta avsnitt presenteras de regleringar som finns inom området för hem- och distansarbete.

2.2.1 ILO konvention om hemarbete

Internationella arbetstagarorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för arbetslivs- och sysselsättningsfrågor.³⁴ ILO:s konvention nr 177 om hemarbete kom 1996 och avsåg att förbättra villkoren för de som arbetade i hemmet. Artikel fem innehåller information om att hemarbete ska finnas med i föreskrifter, kollektivavtal, lagar eller på annat lämpligt sätt som stämmer överens med praxis i det aktuella landet. Enligt artikel sex ska de som är hemarbetare omfattas i arbetsmarknadsstatistiken. Artikel sju beskriver att de nationella lagarna och föreskrifterna ska omfatta hemarbete med beaktande av den speciella karaktären av arbetsformen. I artikel tio klargörs att:

“denna konvention påverkar inte mer gynnsamma bestämmelser tillämpliga på hemarbetande enligt andra ILO-konventioner”.³⁵

2.2.2 Europeiska ramavtalet för distansarbete

År 2002 skapades ett ramavtal om distansarbete mellan de europeiska näringslivs- och arbetsgivarorganisationen BusinessEurope, europafacket ETUC, hantverks- och småföretagsorganisationen UEAPME och organisationen för offentlig dominerad verksamhet CEEP. Syftet med avtalet var att nå en kunskapsbaserad och konkurrenskraftig ekonomi. Eftersom distansarbetet ökade under 1990-talet behövdes ett ramavtal som kunde användas som riktlinje vid avtal om distansarbete. Ramavtalet lämnade ett utrymme för hänsynstagande på nationell nivå. I ramavtalet markerar parterna att Europeiska unionen måste tillvarata utvecklingen av distansarbete genom att förena trygghet och flexibilitet. Det understryks

³² SOU 1998:115 s. 49-50.

³³ Arnfalk, P. (2013). Arbete, studier och möten på distans: hur påverkas resandet? Delrapport 1: Distansarbete & flexibla arbetsformer.

³⁴ Regeringskansliet, *Svenska ILO-kommittén*.

³⁵ ILO:s konvention (nr 177) om hemarbete.

också att distansarbete är ett arbetssätt som kan tillvarata både arbetsgivares samt arbetstagares intressen och behov. Ramavtalet begränsas till arbete som regelbundet sker på distans, att det finns ett anställningsförhållande och att arbetet organiseras och/eller utförs med hjälp av informationsteknik. Nio områden pekas ut som kan behöva anpassning vid arbete på distans, såsom utrustning, dataskydd, hälsa och säkerhet, utbildning, kollektiva rättigheter, arbetsorganisation, distansarbetets frivilliga karaktär, anställningsvillkor och privatliv. Det övergripande syftet med ramavtalet var att ge de arbetstagare som arbetar hemifrån samma skydd som dem som arbetar i arbetsgivarens lokaler.³⁶

Grunden för ramavtalet handlar om att arbete på distans ska vara av frivillig karaktär, både för arbetstagare och arbetsgivare. Avtal om arbete på distans får ske genom anställningens ingående alternativt ett individuellt avtal efter anställningens start. Vid ett sådant avtal om distansarbete får det inte lov att försämra statusen på anställningen. Ett avtal om arbete på distans ska kunna sägas upp genom kollektivavtalsreglering och på individuell nivå.³⁷ Arbetsgivaren har ansvar för distansarbetarens arbetsmiljö utifrån kollektivavtal, nationell lagstiftning samt EU-rättsliga arbetsmiljöbestämmelser. Ett annat ansvarsområde som nämns i avtalet är att arbetsgivaren är ansvarig för att den som arbetar på distans inte blir socialt isolerad från gemenskapen på företaget.³⁸ I Sverige har ramavtalet antagits på lokal och central nivå av parterna på arbetsmarknaden. SKR, Arbetsgivarverket, Svenskt näringsliv, TCO, Saco och LO kom överens år 2003 om riktlinjer för att införa ramavtalet. Dessa riktlinjer uppfyller dock inte formen för ett kollektivavtal och är därav inte bindande för parterna.³⁹

2.2.3 Kollektivavtalsreglerat distansarbete

Det finns olika synpunkter på att reglera distansarbete i kollektiva avtal. Ett exempel är arbetstagarorganisationen Vision som utgår från att de vill åstadkomma individuell valfrihet. Vision menar att om det ställs fler krav på en arbetsgivare för att acceptera distansarbete för de som vill, desto större är risken att arbetsgivaren väljer att inte erbjuda distansarbete. Vidare menar Vision att de vill underlätta för arbetsgivare att de kan erbjuda ett flexibelt arbetssätt

³⁶ Arbetsgivarverket, *Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete*.

³⁷ Nyström, Birgitta: EU och arbetsrätten, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017. s. 351.

³⁸ Blanpain, Roger: 'Implementation of the European Framework on Telework', ur: Blanpain, Roger (red.), *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice, A European and Comparative Study*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2007. s. 55.

³⁹ Nyström, Birgitta: EU och arbetsrätten, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017. s.361

där individens önskemål är i fokus. Lokala kollektivavtal som reglerar distansarbete kan öka tydligheten gällande förutsättningarna och ger även en chans till kollektivavtalstvister. Däremot fyller ett lokalt kollektivavtal inget tekniskt behov av regleringar. Därav har Vision gjort en intresseavvägning mellan den risk som finns att påverka arbetstagarens möjlighet till distansarbete negativt och att reglera distansfrågorna lokalt. Resultatet blev att lokala kollektivavtal inte bör krävas för att reglera frågor angående distansarbete. Vision hänvisar till ett exempel där man sett lokala kollektivavtal som reglerar distansarbete, där man satt gränser för hur många dagar man får arbeta på distans och hur många dagar man ska infinna sig på kontoret. Detta ser Vision inte som en fördel för sina medlemmar eftersom det individuella behovet är olika för alla individer. Vision kräver därav inte lokala kollektivavtal som reglerar distansarbete men trots detta kan arbetsgivare ha önskemål om att upprätta sådana alternativt gemensamma riktlinjer för arbetsformen. Detta är inget Vision motsätter sig utan är isåfall med och utformar dem med fokus på arbetstagarnas egna valfrihet som utgångspunkt.⁴⁰

De riktlinjer som finns i det Europeiska ramavtalet fanns delvis redan i kollektivavtal för regionala och lokala myndigheter. Under december månad 2005 slöts kollektivavtal för verkställande myndigheter samt centrala statliga myndigheter, där det angavs att ramavtalet ska fungera som förebild gällande distansarbete. De skrev även att de som använder distansarbete som arbetsform ska ha interna riktlinjer utifrån de lokala förutsättningarna för denna form av arbete.⁴¹ Därefter tas bestämmelserna in i arbetstagarnas individuella avtal.⁴²

Mellan Svenska kommunalarbetsförbundet, arbetsgivarorganisationen för kommunala bolag Sobona och arbetsgivarorganisationen SKR anges villkor för distansarbete. I punkt fyra anges att vissa frågor kan behöva särskilt överseende i samband med distansarbete och att följande frågor ska tas i hänsyn: säkerhets- och skyddsfrågor, utvärdering, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, uppföljning och arbetsmiljöfrågor. I avtalet nämns också att det är viktigt att följande frågor också tas i beaktning i enlighet med ramavtalet: definition, frivillighet, fortbildning och privatliv.⁴³

⁴⁰ Vision, *Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet vid distansarbete*.

⁴¹ Commission staff working paper, Report on the implementation of the European social partners' framework agreement on telework, s. 30.

⁴² Nyström, Birgitta: EU och arbetsrätten, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017. s.226.

⁴³ SKR, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m - HÖK 20. 2020-11-02.

2.2.4 Riktlinjer och överenskommelser för distansarbete

Eftersom distansarbete inte regleras i många centrala och lokala avtal är det vanligt att arbetsgivaren tar fram egna policys och individuella avtal. Riktlinjerna tas ofta ensidigt fram av arbetsgivaren på lokal nivå vilket innebär att det är upp till arbetsgivaren om det utförs i samråd med fackförbund och arbetstagarna på arbetsplatsen.⁴⁶ I ramavtalet står det att det kan vara nödvändigt med särskilda kompletterande individuella överenskommelser när det kommer till distansarbete. Om det finns en ömsesidig överenskommelse om distansarbete kan detta regleras genom ett avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare.⁴⁷

Om en offentlig arbetsgivare ska ha möjlighet att erbjuda arbete hemifrån av tillfällig eller permanent karaktär måste det tas fram riktlinjer på lokal nivå och det ska dessutom finnas en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare som ska vara skriftlig. Detta regleras i det centrala kollektivavtalet för offentliga verksamheter. Desto mer detaljerade riktlinjerna är, desto mer sparsmakad kan överenskommelsen vara mellan arbetstagare och arbetsgivare. När den offentliga arbetsgivaren har tagit fram riktlinjer och en mall för överenskommelse, ska detta kommuniceras med de fackliga organisationerna (11 § MBL) alternativt enligt det lokala samverksamsavtalet.⁴⁴ Exempel på riktlinjer inom offentlig sektor redogörs i kapitel 4.

⁴⁴ Arbetsgivarverket, *Stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete*.

3. ARBETSMILJÖ - LAGSTIFTNING OCH FÖRESKRIFTER

Detta avsnitt presenterar Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverket och arbetsgivarens- samt arbetstagarens ansvar vid distansarbete.

3.1 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen ska vara förebyggande i första hand och en god arbetsmiljö ska upprätthållas genom en samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare.⁴⁵ Arbetsmiljölagen omfattar all verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivare och omfattar både offentlig, privat, civil- och militär verksamhet.⁴⁶ Enligt 1 kap 2 § AML omfattar arbetsmiljölagen varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivare och gör därav ingen åtskillnad på om arbetet sker på distans eller ej. I kap 2 1 § AML framkommer det att arbetsmiljön ska vara:

“tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället”.⁴⁷

Innebörden av detta är att kraven på arbetsmiljön kan bli skärpta i relation till utvecklingen av samhället.⁴⁸ Genom digitaliseringen av samhället har arbetsmarknaden förändrats, vilket skapat nya arbetsformer. Detta har uppmärksammats av staten och i SOU 2017:24 beskriver utredningen hur dessa nya arbetsformer kan påverka ansvaret för arbetsmiljön och de risker som finns i hänseende till arbetsmiljön.⁴⁹ Det arbetsmiljölagen eftersträvar är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte som består av gemenskap, personlig utveckling, ett rikt arbetsinnehåll och tillfredsställelse av att arbeta.⁵⁰

3.2 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket tar fram föreskrifter som förtydligar Arbetsmiljölagen och kontrollerar att arbetsgivare följer de lagar och föreskrifter som finns. De tar även fram statistik gällande arbetsmiljö, arbetssjukdomar och olyckor relaterade till arbete. Vidare ska Arbetsmiljöverket förbättra samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare på arbetsmarknaden. En annan

⁴⁵ Günzel, Mats. Zanderin, Lars. *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Uppl två. Borås, 1994. s. 21.

⁴⁶ Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen - med kommentar*. Uppl. 15:2. Studentlitteratur, Lund, 2020. s. 21.

⁴⁷ SOU 2017:24 s.54.

⁴⁸ Prop. 1976/77:149, s. 220.

⁴⁹ Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen - med kommentar*. Uppl. 15:2. Studentlitteratur, Lund, 2020. s. 21.

⁵⁰ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen - med kommentarer*. s. 12.

uppgift är att Arbetsmiljöverket ska sprida information om Arbetsmiljölagen och sina föreskrifter.⁵¹ Arbetsmiljöverket arbetar med en regelförnyelse och håller på att gå igenom samtliga föreskrifter för att skapa ett regelverk som är tydligare och enhetligt. Genom denna uppdatering stävar Arbetsmiljöverket efter att enklare kunna anpassa sitt regelverk efter arbetslivet som förändras och de risker som uppstår.⁵²

3.3 Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren är ansvarig för sina arbetstagares arbetsmiljö oavsett om arbetet sker hemifrån eller ordinarie arbetsplats. Vid hem- och distansarbete blir det dock ett större krav på samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare för att skapa en god arbetsmiljö. Samarbetet blir viktigt vid hem-och distansarbete eftersom arbetsgivaren inte kan se och åtgärda arbetsmiljöproblem på samma sätt som vid arbete vid ordinarie arbetsplats.⁵³ Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som krävs för att arbetstagaren inte ska utsättas för ohälsa eller olycksfall (3 kap 2 § AML). Arbetsgivaren har därmed en särställning som skyddsansvarig och inget annat rättssubjekt i denna lag har lika omfattande ansvar. Arbetsgivaren ska bedriva ett arbetsmiljöarbete som är systematiskt och ha en organiserad rehabilitering- och arbetsanpassningsverksamhet (2a §).⁵⁴ Om en arbetsgivare har flera arbetstagare som arbetar på distans är det av särskild vikt att ha kontroll på sina arbetsmiljörutiner, särskilt det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1).⁵⁵ I kommande avsnitt presenteras de föreskrifter som Arbetsmiljöverket har tagit fram som har relevans till arbete på distans samt hur balansen mellan utövande av arbetsmiljöansvar och respekt för arbetstagarens integritet ska hanteras av arbetsgivaren. Alla kommande föreskrifter är giltiga för arbete hemifrån förutom arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1).

3.3.1 Det systematiska arbetsmiljöarbetet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren ska undersöka, genomföra och även följa upp det som sker i verksamheten för att olycksfall och ohälsa ska förebyggas. Genom att göra detta kan på så sätt en tillfredsställande arbetsmiljö upprätthållas. Detta arbete ska vara ett naturligt inslag i verksamheten och omfattar sociala, fysiska samt psykologiska förhållanden. Det ska finnas rutiner som beskriver hur organisationen bedriver arbetet med

⁵¹ Arbetsmiljöverket, *Om oss*.

⁵² Arbetsmiljöverket, *Vi arbetar med regelförnyelse*.

⁵³ Arbetsmiljöverket, *Arbetsgivarens ansvar vid arbete hemifrån*.

⁵⁴ SOU 2017:24 s. 54-55.

⁵⁵ Arbetsmiljöverket, *Arbetsgivarens ansvar vid arbete hemifrån*.

arbetsmiljön samt en arbetsmiljöpolicy. Denna policy ska beskriva hur en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås och hur arbetsförhållandena i organisationen ska vara för att olycka eller ohälsa ska undvikas. Denna information ska vara skriftlig vid fler än tio arbetstagare i organisationen.⁵⁶

Enligt föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet ska även arbetsgivaren fördela uppgifterna så att arbetstagare får vara delaktiga i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Därav ska arbetsgivaren också se till att dessa personer har de befogenheter och hjälpmedel som krävs. Arbetsgivaren ska också se till att de har tillräckligt med kunskap om regler gällande arbetsmiljön, åtgärder för att förebygga olycksfall samt ohälsa och vilka arbetsförhållanden som ger en arbetsmiljö som är tillfredsställande. Arbetstagaren ska också få kunskap om vilka sociala, fysiska och psykologiska förhållanden som kan innebära risker för olycksfall och ohälsa. Denna uppgiftsfördelning mellan arbetstagarna ska också dokumenteras skriftligt vid mer än tio anställda i organisationen.⁵⁷

På regelbunden basis ska arbetsgivaren undersöka om det finns några risker för att någon skadas eller drabbas av ohälsa. Om arbetsgivaren gör ändringar i arbetet ska arbetsgivaren också göra en bedömning om ändringarna också medför någon risk som isåfall behöver åtgärdas. Detta ska också dokumenteras skriftligt. Om kunskap saknas inom organisationen för att utföra detta arbete ska hjälp antagas genom företagshälsovård eller annan professionell hjälp utifrån organisation.⁵⁸ Sammanfattningsvis kan det systematiska arbetsmiljöarbetets huvudflöde beskrivas enligt följande: Undersök arbetsmiljön, utred olyckor, ohälsa och tillbud, bedöm riskerna och åtgärda dem, skriv en handlingsplan och till sist kontrollera åtgärderna. Detta utförs enligt följande: samarbeta, skapa rutiner, fördela uppgifterna, skaffa kunskap, ta fram en policy och följ upp varje år.⁵⁹

3.3.2 Belastningsergonomi

Arbetsgivaren har ett ansvar för att arbetet och arbetsplatsen är väl utformad ur ett ergonomiskt perspektiv. Arbetstagaren ska ha möjlighet att påverka hur dess arbete planeras och genomförs för att det ska finnas tillräcklig rörelsevariation och återhämtning. Genom att

⁵⁶ AFS 2001:1 s.3.

⁵⁷ AFS 2001:1 s. 2-3.

⁵⁸ AFS 2001:1 s. 2-3.

⁵⁹ Arbetsmiljöverket, *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö - vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete*, AFR 2001:1.

låta arbetstagaren medverka ger detta bättre förutsättningar för att nå hållbara lösningar. Arbetsgivarens ansvar är att bedöma om det finns några risker genom att undersöka arbetsförhållandena. Genom att göra detta kan arbetsgivaren införa åtgärder för att förebygga olycksfall och ohälsa. Efter införandet av åtgärderna ska dessa utvärderas eftersom en åtgärd inte får orsaka nya risker eller problem. Vid planering av dessa åtgärder är det av vikt att arbetsgivaren har ett helhetsperspektiv som inte bara omfattar arbetstagaren, utan även organisationen och tekniken. För att upptäcka risker för belastningsbesvär ska arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud regelbundet undersöka arbetsförhållandena.⁶⁰

Enligt definitionen i 3 § AFS 2019:8 Belastningsergonomi omfattar föreskriften alla former av ohälsa i rörelseorganen som kan ha samband med arbetsförhållanden. Föreskriften omfattar lätta besvär som är övergående, men även skador som är livslånga. Enligt 4 § ska arbetsgivaren undersöka om arbetstagaren utför arbete som är tröttande på grund av arbetsställningar, arbetsrörelser etc. Enligt föreskriften kan kontorsarbete vara statistiskt muskelarbete vilket kan resultera i trötthet, muskelfunktionen hämmas samt att musklerna kan börja värka. Arbete vid en dator kan också resultera i mycket låg belastning, vilket också kan resultera i besvär för arbetstagaren. Rörelseorganen behöver aktivering för att behålla sin rörlighet och styrka. Vid bedömning av risker ska ett antal faktorer tas i bedömning: fysiska faktorer såsom arbetsutrymme, inredning, luftkvalitet, temperatur, drag, arbetsutrustning etc. Organisatoriska faktorer som ska beaktas är arbetstakt, tid för återhämtning, ensamarbete, tid att utföra arbetsuppgifter, variation i arbetet etc. Psykosociala faktorerna som ska tas hänsyn till är trivsel, socialt stöd, samt möjlighet till inflytande och kontroll i arbetet. En annan sak är arbetsuppgifterna och dess krav på koncentration, precision, tänkande, uppmärksamhet och svårighetsgrad. Andra faktorer är arbetstagarens egna förutsättningar såsom ålder, fysisk och kognitiv förmåga samt erfarenhet. Arbetsplatser som är inte är utformade lämpligt kan resultera i att arbetstagarna inte kan arbeta varierat och skonsamt. Det kan exempelvis vara ett arbetsbord som inte går att höja och sänka, alternativt belysning som inte är anpassad efter arbetet.⁶¹

3.3.3. Arbetsplatsens utformning

Som nämnt i inledningen till denna uppsats tar Arbetsmiljöverket regelbundet fram föreskrifter som reglerar hur arbetsplatsen ska utformas för att förebygga olyckor och ohälsa.

⁶⁰ Arbetsmiljöverket, *Arbetsställning och belastning - ergonomi*.

⁶¹ AFS 2019:8 Belastningsergonomi.

Syftet med föreskriften är också att ge förutsättningar för en bra arbetsmiljö. År 2009 gav Arbetsmiljöverket ut en föreskrift angående detta område, som inkluderade arbete i enskilt hem.⁶² År 2020 uppdaterades föreskriften och då lades till ett allmänt råd att det inte längre omfattar arbetsplatser som arbetsgivaren inte äger eller har hyresavtal för eller av annan anledning inte kan påverka arbetsplatsens utformning. Som exempel nämns en arbetstagares egna hem.⁶³ De hänvisar istället till Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets övriga föreskrifter. Föreskriften AFS 2020:1 innehåller krav och råd angående inomhusklimat samt ventilation, belysning, dagsljus, personalutrymmen och utrymning.⁶⁴ En del områden i föreskriften är områden som inte är möjliga för arbetsgivaren att påverka vid arbete hemifrån, men en del punkter i föreskriften är viktiga för att nå en god arbetsmiljö.

Nedan följer exempel från föreskriften som inte längre är gällande för arbetstagare som arbetar hemifrån. Inredning och utrustning ska placeras, väljas och utformas med hänsyn till de krav som arbetsuppgifterna ställer samt de förutsättningar som arbetstagaren har.⁶⁵ Ett annat område i föreskriften som är viktig för en god arbetsmiljö är *klimat och installationer*. Dessa paragrafer beskriver att arbetsplatser inomhus ska ha en tillfredsställande luftkvalitet. Det ska finnas ventilationssystem som skapar ett bra inomhusklimat genom att tillföra tillräcklig mängd uteluft och föra bort luftföroreningar. Vidare beskrivs att arbetsplatser inomhus ska ha lämplig temperatur och lufthastighet som är anpassat utifrån om arbetstagaren sitter stilla eller rör sig i arbetet. En permanent arbetsplats ska ha skydd mot drag som är besvärande. Arbetsplatsen ska ha belysning som är anpassad till arbetet och med hänsyn till de synkrav som arbetsuppgifterna innebär. Belysningen ska även vara anpassad till arbetstagarens enskilda syn och andra förutsättningar. Den ska också vara av god kvalitet och ta hänsyn till belysningsstyrka, kontraster, besvärande flimmer etc. Arbetsplatsen ska också vara utformad så att arbetstagaren får tillfredsställande dagsljus.⁶⁶

3.3.4 Arbete vid bildskärm

Arbetsmiljöverket har även en föreskrift som ställer krav på arbetsplatsens fysiska utformning, bildskärmarbetets organisering och syn-och belysningsområden (AFS 1998:5). I föreskriften ingår minimikraven från EU gällande bildskärmsarbete.⁶⁷ Enligt föreskriften ska

⁶² AFS 2009:2, s. 35.

⁶³ AFS 2020:1 s. 9.

⁶⁴ Arbetsmiljöverket, *Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1), föreskrifter*.

⁶⁵ AFS 2020:1 s. 22.

⁶⁶ *AFS 2020:1 s. 35-42.

⁶⁷ Arbetsmiljöverket, *Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5), föreskrifter*.

bildskärm och tangentbord vara enkla att läsa av och utformade så att användningen fungerar väl. Skärmen ska vara utan reflexer och speglingar som kan resultera i besvär för arbetstagaren. Belysningen ska ge rätt kontrast mellan skärmen och den omgivande arbetsmiljön och det ska ske med hänsyn till arbetstagarens egna förutsättningar, arbetets art samt synkraven i bildskärmsarbetet. Om det är nödvändigt ska det finnas platsbelysning som är justerbar och den får inte vara bländande. Arbetsplatsens utformning ska vara anordnad så det inte uppstår bländning eller reflexer från omgivningen. Fönsterna ska ha justerbar anordning som kan avskärma dagsljus som lyser in på arbetstagarens arbetsplats. Omständigheter som orsakas av syn- eller belysningsförhållanden får inte leda till en arbetsställning som är olämplig.⁶⁸

Arbetsplatsen ska vara utformad så att arbetstagaren kan arbeta bekvämt och med varierande arbetsställningar och rörelser. Bordet och ytan man arbetar på ska vara tillräckligt stor så att man kan placera nödvändig utrustning såsom dokument, skärm, datormus, tangentbord etc. Det ska även finnas plats till att avlasta händer och armar på bordsytan. Skärm och tangentbord ska kunna anpassas efter den arbetandes kroppsmått så att arbetshöjden och blickvinkeln till skärmen blir bra. Tangentbord och bildskärmen ska kunna vinklas, flyttas, vridas så arbetstagaren kan anpassa det efter sitt eget behov. Arbetsstolen ska vara lätt att reglera, vara stadig och ge en bekväm arbetsställning under arbetet. Sitsen och ryggstödet ska kunna höjas och sänkas i höjddled, och ryggstödet ska vara möjligt att vinkla.⁶⁹

En arbetstagare som arbetar vid en bildskärm mer än en timme under en arbetsdag ska genomgå en synundersökning. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att detta sker. Detta ska upprepas med regelbundna mellanrum och när en arbetstagare uppger besvär som kan ha samband med arbetet. Arbetsgivaren ska också tillgodose arbetstagaren särskilda glasögon som är utprovade särskilt för bildskärmsarbetet, om synundersökningen visar att sådana är behövliga. Om en arbetstagare får syn- eller belastningsbesvär som orsakats av bildskärmsarbete ska arbetet ändras så att arbetstagaren kan växla till andra arbetsuppgifter som är mindre ansträngande. Om det inte skulle vara möjligt får man isåfall ge arbetstagaren pauser så att besvären inte uppstår.⁷⁰

⁶⁸ AFS 1998:5 s 1-3

⁶⁹ AFS 1998:5 s. 2-3.

⁷⁰ AFS 1998:5 s. 3-4.

Om det finns brister i den fysiska utformningen av bildskärmsarbetsplatsen alternativt i organiseringen av arbetet vid en dator kan detta medföra psykiska och fysiska besvär. De flesta anmälningar gällande sjukdomar vid arbete vid bildskärm är besvär i armar, skuldror och nacke. Detta kan ofta undvikas och minskas genom att använda lämplig utformning av arbetsplatsen med rätt ljus, teknisk utrustning etc. På en bärbar dator är tangentbordet fast monterat vilket kan ge nackdelar för arbetstagaren när det gäller möjligheterna att anpassa sitt arbets sätt och arbetspositioner. Därav är det vid längre användning av arbete vid en bärbar dator en fördel att använda sig av ett separat tangentbord. Det är också viktigt att arbetstagaren kan höja och sänka sitt arbetsbord vid behov för att justera sin arbetsställning. Bildskärmen kan också behöva komma upp i korrekt höjd och det kan därför behövas ett justerbart underlag till skärmen.⁷¹

3.3.5 Organisatorisk- och social arbetsmiljö

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö reglerar kränkande särbehandling, arbetsbelastning, arbetstid, mål och kunskapskrav i arbetslivet. Syftet med föreskriften är att främja en bra arbetsmiljö, förebygga risk för ohälsa i samband med sociala och organisatoriska förhållanden i arbetet. Arbetsgivaren har ansvar för att se till att dem som har en chefsposition eller ansvar för andra arbetstagare har kunskap i hur man ska förebygga samt hantera arbetsbelastning som är ohälsosam. Arbetsgivaren ska inte bara se till att de får kunskapen, utan också se till att de får lära sig att använda den i praktiken. Sådan utbildning kan ske genom företagshälsovård alternativt annan resurs med lämplig kunskap. Arbetsgivaren ska ha uppsatta mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Syftet med målen ska vara att sträva efter god hälsa och ge förutsättningar för att motverka ohälsa. Arbetstagarna ska ha möjlighet att medverka i att ta fram målen och arbetsgivaren ska se till att målen följs. För att uppnå sina mål bör det finnas en strategi som är tydlig och väl förankrad i hela organisationen. Exempel på mål kan vara att förbättra och utveckla ledarskap, samarbete, delaktighet, kommunikation, etc.⁷²

Arbetsgivaren har ansvar för att arbetstagarna inte utsätts för en ohälsosam arbetsbelastning. Detta kan ske genom att variera arbets sätt och ge möjlighet till återhämtning. För att uppnå detta bör arbetsgivaren se till att arbetstagaren har den teknik som behövs för arbetet som ska utföras. Ett annan faktor som är viktig är att arbetsgivaren möjliggör en regelbunden dialog

⁷¹ AFS 1998:5 s. 12-14.

⁷² AFS 2015:4 s. 1-8.

mellan ansvarig chef och medarbetare för att upptäcka signaler på ohälsosam arbetsbelastning. Vidare är arbetsgivaren ansvarig att se till att arbetstagarna vet vilka arbetsuppgifter de ska utföra, vilka mål som ska uppnås, vad som ska prioriteras och vem arbetstagaren kan vända sig till när problem uppstår. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka situationer och uppgifter som kan orsaka psykisk ohälsa. Det är också av vikt att arbetsgivaren skapar de förutsättningar som behövs för att arbetstagaren ska kunna uppmärksamma arbetsförhållanden som är påfrestande och meddela arbetsgivaren.⁷³

3.3.6 Integritetsskydd i arbetslivet

När man arbetar i sitt hem har chef och ansvariga inte uppsikt över arbetstagarens arbetsplats vilket kan ge arbetsgivaren behov av att kontrollera hur arbetet utförs. Digitaliseringen har gett arbetsgivaren möjlighet att övervaka sina anställda genom digitala arbetsverktyg. Detta aktualiserar arbetstagarens integritet vid hem- och distansarbete.⁷⁴ Enligt 2 kap 6 § RF är varje individ skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten ifall det sker utan samtycke och innefattar kartläggning eller övervakning av den enskilda individens personliga förhållanden. Skydd för privat- och familjeliv regleras även i artikel åtta i Europakonventionen. Rättspraxis visar att de interna riktlinjerna i organisationerna är av stor vikt då ett fall går till domstol, och det är därav viktigt att en organisation har riktlinjer som reglerar vad arbetsgivaren har rätt att kontrollera.⁷⁵

3.4 Arbetstagarens ansvar

Oavsett var en arbetstagare arbetar, har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetstagarens arbetsmiljö. Arbetstagaren måste dock vara delaktig och samarbeta för att nå en god arbetsmiljö. Detta blir extra nämnvärt då arbete sker på distans och arbetsgivaren inte har samma insyn i arbetstagarens arbetsmiljö.⁷⁶ Enligt 3 kap 4 § ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet, delta i genomförandet i de åtgärder som är nödvändiga, följa föreskrifter och iaktta den försiktighet som är nödvändig för att förebygga olycksfall och ohälsa.⁷⁷ Arbetstagaren har en upplysningsplikt som en del av sitt anställningsavtal, som innebär att en arbetstagare ska informera arbetsgivaren om förhållanden som är av betydelse, inklusive

⁷³ AFS 2015:4 s. 8-10.

⁷⁴ Charalambous et al., "Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach", s. 13.

⁷⁵ Europadomstolens dom den 12 januari 2016, Barbulescu mot Rumänien, mål nr. 61496/08.

⁷⁶ Arbetsmiljöverket, *Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet*.

⁷⁷ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik: *Arbetsrätten: en översikt*, Sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017. s. 239.

information om risker i arbetsmiljön.⁷⁸ I lagkommentarer till denna lag (AML 3 kap 4 §) benämner man denna informationsplikt som *aktivitetsplikt*, som markerar vikten av arbetstagarens medverkan i arbetsmiljöarbetet. I förarbetena framhålls denna aktivitetsplikt av stor betydelse för att motverka psykosociala och arbetsorganisatoriska problem.⁷⁹ Enligt artikel 13 i Rådets direktiv 89/391/EEG:

“Det åligger det varje arbetstagare att så långt som möjligt sörja för sin egen och andra personers säkerhet och hälsa, i den mån de påverkas av hans handlingar eller förtroendeuppdrag i arbetet, i enlighet med hans utbildning och arbetsgivarens instruktioner.”⁸⁰

⁷⁸ Källström, Kent & Malmberg, Jonas: Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2019. s. 250.

⁷⁹ Se Blyme.. Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 4 §, Karnov (JUNO) (besöktes 2021-11-29).

⁸⁰ Rådets direktiv 89/391/EEG, av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Artikel 13.

4. UTFORMNING AV RIKTLINJER OCH ÖVERENSKOMMELSER FÖR DISTANSARBETE I OFFENTLIGA ORGANISATIONER

I detta kapitel presenteras stöd och rekommendationer från Arbetsgivarverket gällande riktlinjer och överenskommelser i offentlig sektor. Därefter presenteras exempel på riktlinjer.

4.1 Riktlinjer vid distansarbete i statlig sektor

Det är elva punkter som bör vara med i riktlinjerna och består av följande. Inledningsvis ska det tydliggöras varför arbetsgivaren vill erbjuda arbetstagarna arbete på distans. Exempelvis kan det vara att man vill bli en mer attraktiv arbetsgivare som vidare leder till en ökad kompetensförsörjning. Det kan också vara att man vill erbjuda distansarbete för att ge arbetstagarna mer tid åt familj och vänner. Vid distansarbete behöver människor inte spendera lika mycket tid åt pendling. Det bör också framgå att riktlinjerna har tagits fram med stöd av det centrala kollektivavtalet om distansarbete som i sin tur vilar på det Europeiska ramavtalet för distansarbete. Det bör också framkomma att riktlinjerna endast gäller för distansarbete inom landets gränser. Inom offentliga verksamheter får arbete bara ske från utlandet i undantagsfall.⁸¹

Riktlinjerna bör hänvisa till definitionen av distansarbete som används i det europeiska ramavtalet. Innan en arbetstagare och arbetsgivare i offentlig sektor ingår en överenskommelse om distansarbete, ska båda parter ha en samsyn på de grundläggande förutsättningarna för distansarbete i verksamheten. De grundläggande förutsättningarna behöver tydliggöras och ska därav finnas med i riktlinjerna. Till att börja med bör det framgå att en skriftlig överenskommelse ska ingås för att en arbetstagare ska kunna arbeta på distans. Det bör också framgå att andra avtal och regler fortfarande gäller, oavsett var man arbetar. Ansvarig chef och arbetstagare har ansvar för att en kontinuerlig dialog upprätthålls. Om en arbetstagare ska arbeta på distans får inte verksamhetens effektivitet och rättssäkerhet riskeras, därav bör det också framgå av riktlinjerna att det är organisationens behov som styr var arbetstagaren ska utföra sitt arbete. Vidare bör det framgå att även om det finns en överenskommelse, så har arbetsgivaren rätt att be arbetstagaren att komma tillbaka till arbetsplatsen med kort framförhållning. Likaså kan arbetsgivaren kräva att

⁸¹ Arbetsgivarverket, *Stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete.*

överenskommelsen sägs upp eller redigeras om det finns anledning till det. Vidare ska det framgå att arbetstagaren ska vara tillgänglig på samma sätt som om arbetstagaren arbetade på den ordinarie arbetsplatsen.⁸²

Det bör också framgå vad som är huvudarbetsplats och distansarbetsplats. Oavsett omfattningen bör man utgå från att kontoret är huvudarbetsplatsen. Gällande distansarbetsplatsen bör man utgå från att detta är arbetstagarens hem. I riktlinjerna bör det också framgå vilka arbetsuppgifter som kan utföras på distans och i vilken omfattning distansarbetet är aktuellt. Detta kan anges som antal dagar per vecka, månad eller år. Det kan också anges som särskilda veckodagar eller en viss procent. Precis som tidigare bör här också specificeras att detta kan komma att korrigeras med kort varsel, med verksamhetens behov i fokus. I riktlinjerna bör det också finnas information om hur arbetsgivaren ska hantera arbetsmiljöansvaret när arbetstagaren arbetar på distans. Det bör framgå att arbetsgivaren har samma ansvar vid distansarbete gällande ergonomi, etc. En förutsättning för att arbetsgivaren ska kunna ge arbetstagaren en god arbetsmiljö vid distansarbete, är det av vikt att arbetstagaren samarbetar och meddelar om det uppstår arbetsmiljöproblem av fysisk, psykosociala eller organisatoriska arbetsmiljöaspekter.⁸³

4.1.1 Exempel på riktlinjer för distansarbete i statlig sektor

Enligt ovan information från Arbetsgivarverket bör riktlinjerna gällande distansarbete vara relativt omfattande. Ett exempel från praktiken är "*Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal*" för Lunds universitet. I dessa riktlinjer finns definitioner av huvudarbetsplats, distansarbete samt tillfällig arbetsplats. I riktlinjerna finns även information om när den anställde ska vara närvarande på huvudarbetsplatsen och att distansarbetet får uppnå högst 40 % av arbetstiden. Gällande individuell överenskommelse för distansarbete får en sådan ingås med närmsta chef. Enligt avtalet ansvarar chefen för arbetsmiljön vid arbete på distans enligt de arbetsmiljöföreskrifter som finns samt Arbetsmiljölagen. För att chefen ska kunna uppnå detta måste arbetstagaren vara delaktig och delge information om sin arbetssituation. Arbetstagaren är själv ansvarig för att arbetsmiljön är välfungerande, både psykosocialt och fysiskt. Enligt avtalet ska skyddsorganisation samt chef ha möjlighet att få

⁸² Arbetsgivarverket, *Stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete.*

⁸³ Arbetsgivarverket, *Stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete.*

tillträde till arbetsplatsen ifall särskilda skäl förekommer. Distansarbetet ska följas upp kontinuerligt genom medarbetarsamtal.⁸⁴

Tillväxtverket har också riktlinjer för distansarbete och dokument följer Arbetsgivarverkets elva punkter om vad riktlinjerna bör innehålla. Vidare gör riktlinjerna tydligt att arbetsmiljöansvaret ligger hos arbetsgivaren men förtydligar att arbetstagaren har skyldighet att se till att arbetet bedrivs i enlighet med gällande föreskrifter och lagar. Hos denna arbetsgivare är arbetsgivaren ansvarig för den direkta arbetsplatsen, såsom bord, stol, belysning, IT-utrustning.⁸⁵

Hos Göteborgs universitet finns omfattande riktlinjer för distansarbete. Gällande utrustning i hemmet menar universitetet att de tillhandahåller nödvändig utrustning på huvudarbetsplatsen, men att arbetstagaren själv ansvarar för distansarbetsplatsens utformning eftersom arbetsformen är frivillig. De skriver fortsättningsvis att:

“(…) distansarbete förutsätter att medarbetaren själv tar ansvar för distansarbetsplatsen är utformad och inredd på ett ur arbetsmiljösynpunkt lämpligt sätt”.⁸⁶

Närmaste chef ska avgöra om en arbetstagare får lov att låna hem utrustning som är nödvändig för att utföra sina arbetsuppgifter på distans. I riktlinjerna tydliggör universitetet även arbetstagarens ansvar vid arbete hemifrån ur arbetsmiljösynpunkt. Arbetstagaren ska bidra med att säkerställa samt upprätthålla en bra arbetsmiljö genom att rapportera eventuella risker och ohälsa till närmsta chef.⁸⁷

4.2 Riktlinjer vid distansarbete inom kommuner och regioner

SKR (Sveriges kommuner och regioner) är en medlems- och arbetsgivarorganisation. Samtliga kommuner och regioner är medlemmar. Precis som Arbetsgivarverket har SKR tagit fram stöd och rekommendationer för sina medlemmar då de ska ta fram riktlinjer för distansarbete.⁸⁸ SKR använder samma 11 punkter som Arbetsgivarverket gör.⁸⁹

⁸⁴ Lunds universitet, *Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal*.

⁸⁵ Tillväxtverket, *Riktlinjer för distansarbete*.

⁸⁶ Göteborgs universitet, *Riktlinjer avseende distansarbete och tillfälligt hemarbete för teknisk och administrativ personal*.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ SKR, *SKRs stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete*.

⁸⁹ Se avsnitt 4.1.

4.2.1 Exempel på riktlinjer för distansarbete inom kommuner

Ett exempel är Kristianstads kommun som i sina riktlinjer för distansarbete börjar med att definiera distansarbete och att de är positivt inställda till distansarbete så länge det inte utgör något hinder ut ekonomisk- eller verksamhetssynpunkt. Enligt riktlinjerna ska distansarbete regleras genom ett särskilt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och måste godkännas av förvaltningschefen. Distansarbetet får inte resultera i påtagligt sämre kontakt mellan parterna. Policyn avslutas med att distansarbetet ska vara tidsbegränsat och att det ska ske utvärdering regelbundet av distansarbete⁹⁰

Ett annat exempel är Helsingborgs kommun där det tydligt framgår i riktlinjerna att staden inte bekostar anpassade arbetsverktyg eller möbler när man arbetar hemifrån. Dock har man möjlighet att låna hem sin personliga utrustning såsom bärbar dator, tangentbord etc. Dock står det att man inte har rätt att låna hem skrivbord, stolar och lampor. Arbetstagaren har själv ansvar för att transportera sin utrustning.⁹¹

⁹⁰ Kristianstads kommun, *Policy för distansarbete*.

⁹¹ Helsingborg stads intranät, *Att arbeta hemifrån*.

5. ANALYS

I detta kapitel kommer frågeställningarna att analyseras med fokus på arbetsmiljöansvar vid distansarbete, riktlinjer och överenskommelser samt en eventuell lösning inför framtiden.

5.1 Arbetsmiljöansvar vid hem- och distansarbete

Arbetsmiljölagstiftningen omfattar arbetstagare oavsett om de arbetar på ett kontor eller i hemmet.⁹² Arbetsgivare har därmed ansvar för att tillgodose en fysisk- och psykosocial arbetsmiljö.⁹³ De lokaler som arbetsgivaren tillhandahåller har förmodligen utformats och planerats av arbetsgivaren eller anlitate professionella aktörer. Så är inte fallet med arbetstagarens egna hem som oftast inte är utformat enligt de föreskrifter Arbetsmiljöverket har gällande arbetsmiljö. Människor bor olika, vissa har stora hus och andra bor trångt i mindre lägenheter. Förutsättningar för att arbeta hemifrån eller mer permanent på distans är olika och det går inte att utgå från att alla arbetstagare faktiskt har en god arbetsmiljö om man arbetar i sitt egna hem.

När en arbetstagare arbetar på kontoret är det lättare att fysiskt se hur en arbetsplats ser ut och tillgodose en god arbetsmiljö. När en arbetstagare arbetar hemma blir det annorlunda eftersom arbetsgivaren inte fysiskt kan se hur arbetsplatsen ser ut. Arbetsgivaren har det största ansvaret gällande arbetsmiljön men arbetstagaren ska också vara delaktig. Det handlar om en samverkan som blir av oerhört stor vikt när en arbetstagare arbetar hemifrån. En sådan samverkan kräver en tillit mellan parterna som blir viktigare när man inte arbetar vid ordinarie arbetsplats. Det blir en delvis förskjutning av arbetsmiljöansvaret till arbetstagaren som måste uppge om det finns risker i arbetsmiljön på ett annat sätt jämfört med om arbetstagaren arbetat på ordinarie arbetsplats. Vid arbete hemifrån och distansarbete är det bara arbetstagaren som har fysisk insyn i hur arbetsmiljön ser ut eftersom arbetet sker i det egna hemmet, som arbetsgivaren inte har möjlighet att råda över.⁹⁴ Här skulle man kunna diskutera möjligheter att be arbetstagaren fotografera eller filma sin arbetsplats i hemmet, men detta kan strida mot rätten för sin integritet.⁹⁵

⁹² Avsnitt 3.1 samt mejlkonversation med Arbetsmiljöverket 2021-12-06.

⁹³ 3 kap AML (1977:1160). Se avsnitt 3.3 i uppsatsen.

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ 2 kap 6 § RF (1974:152). Se avsnitt 3.3.6 i uppsatsen.

Om en arbetstagare inte informerar sin arbetsgivare att hon eller han inte har en skrivbordsstol i hemmet, kan arbetsgivaren inte veta att arbetstagaren hade behövt en sådan. Därav blir också kommunikationen en avgörande faktor. Arbetsgivaren ska kontinuerligt hålla kontakt med arbetstagaren och stämma av hur arbetsmiljön faktiskt fungerar i hemmet. Oavsett om arbetstagaren inte längre är på kontoret, har arbetsgivaren trots allt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet, belastningsergonomi, arbete vid bildskärm och organisatorisk- och social arbetsmiljö. Det kan bli en utmaning för arbetsgivaren att tillgodose den psykosociala hälsan hos arbetstagaren om man arbetar hemifrån, eftersom en arbetstagare som mår dåligt kanske inte berättar detta vid ett möte på Zoom.

Att arbeta hemifrån kan upplevas som något modernt och en utveckling av digitaliseringen, men som uppsatsen visar har det funnits sedan början av 1800-talet.⁹⁶ På den tiden var det ett sätt att få tillbaka kvinnorna till hemmet och idag handlar det istället om att ge arbetstagarna en flexibilitet för att inte behöva vara låst till tid och rum. På 1990-talet när distansarbetet ökade och man började upptäcka de problem som kunde uppstå, var det många arbetsgivare som valde att förbjuda eller ignorera arbetsformen. Anledningen var att det infördes större krav på arbetsgivaren för att tillgodose sina arbetstagares arbetsmiljö.⁹⁷ Trots att detta är 30 år sedan så finns liknande tendenser på dagens arbetsmarknad. Fackförbundet Vision vill att distansarbetet ska vara en individuell frihet, för desto mer krav det finns, desto större risk för att arbetsgivaren inte vill erbjuda arbetsformen.⁹⁸ Ett annat exempel på att ignorera arbetsformen i dagens samhälle är när Arbetsmiljöverket valde att inte inkludera arbete hemifrån i sin AFS 2009:2. Den behandlar arbetsplatsens utformning och innehåller regler för att ge förutsättningar för en bra arbetsmiljö. År 2020 bestämde Arbetsmiljöverket att denna information inte längre skulle vara gällande när en arbetstagare arbetar hemifrån.⁹⁹

Om en arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om arbete på distans, har arbetstagaren rätt att ha en fullgod arbetsplats i hemmet. Många arbetstagare vill däremot komma till kontoret några dagar i veckan och därav krävs två fullgoda arbetsplatser för en arbetstagare. Om man inte ska ta med skrivbordsstolen varje gång man åker in till kontoret. Detta resulterar i en kostnadsfråga för arbetsgivaren och arbetstagarens arbetsmiljö bör inte påverkas av

⁹⁶ Bladh, Mats. *Ekonomisk historia: Europa, Amerika och Kina under tusen år*. Studentlitteratur, Lund. 2020. s. 92-93.

⁹⁷ Arnfalk, P. (2013). *Arbete, studier och möten på distans: hur påverkas resandet?* Delrapport 1: Distansarbete & flexibla arbetsformer.

⁹⁸ Vision, *Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet vid distansarbete*.

⁹⁹ AFS 2020:1 s. 9.

ekonomiska skäl. Samhället är i behov av en föreskrift som är inriktad på endast hem- och distansarbete, till skillnad från idag då Arbetsmiljöverket hänvisar till flera olika föreskrifter som inte är anpassade efter dagens arbetsmarknad.

En sådan föreskrift kunde skapat en förtydning både för arbetsgivare och arbetstagare vad som är aktuellt då en arbetstagare önskar att arbeta hemifrån. I en sådan föreskrift skulle det finnas en förklaring till skillnaden mellan de olika begreppen *hemarbete*, *distansarbete* och *arbete hemifrån*. Utifrån detta kan Arbetsmiljöverket också beskriva vilka rättigheter och skyldigheter som föreligger beroende på vilken av dessa arbetsformer som det avser i det enskilda fallet. Detta hade skapat en tydlighet mellan parterna på arbetsmarknaden. Eftersom en av Arbetsmiljöverkets uppgifter är att förbättra samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare skulle Arbetsmiljöverket också förtydligat det ansvar som arbetstagaren får för arbetsmiljön när en arbetstagare arbetar hemifrån.¹⁰⁰ Många arbetstagare är säkerligen inte medvetna om vilka skyldigheter de har att informera om risker för olycka och ohälsa.

Med de förutsättningar som finns på dagens arbetsmarknad finns det ett ansvar för arbetstagaren att informera om sin arbetsmiljö i hemmet. Eftersom arbetstagare vill hålla en god relation med sin chef och arbetsgivare, vill arbetstagare undvika konflikter. Därav tar arbetstagare säkerligen den enkla vägen och köper ett det som behövs för att skapa en god arbetsmiljö i hemmet. På så sätt undviker arbetstagaren att kräva något från arbetsgivaren som kostar pengar, tar tid och som arbetstagare vill man inte vara den som kräver utrustning för att det står i en föreskrift hos Arbetsgivarverket. Om man tar en sådan diskussion kan det i värsta fall leda till en konflikt vilket också kanske äventyrar arbetstagarens arbete. Detta är en konsekvens många arbetstagare säkerligen inte kan riskera. En arbetstagare kanske har andra förmåner, trivs bra med sina arbetsuppgifter och har goda kollegor som hon eller han värderar högt. När en arbetstagare då väljer mellan att ta diskussionen med sin arbetsgivare eller inte, kanske de andra faktorerna väger högre. Därav är det en risk att ansvaret för arbetsmiljön ligger på den enskilde arbetstagaren. Om det istället tydligt framgår i lag vad arbetstagaren har rätt till, är det tydligt vad arbetstagaren har rätt till, både för arbetsgivaren och arbetstagaren. Då kanske arbetstagaren aldrig behöver välja mellan att ta diskussionen eller inte, utan det kommer direkt från arbetsgivaren istället. Problemet är dock som tidigare

¹⁰⁰ Arbetsmiljöverket, *Om oss*.

nämnt, att om det ställs höga krav på arbetsgivaren kan det resultera i att arbetsgivaren undviker arbetsformen istället och hänvisar arbetstagaren till den ordinarie arbetsplatsen.

I framtiden skulle det kunna tillkomma krav på exempelvis förekommande hälsokontroller eller att arbetstagare frekvent behöver fylla i elektroniska enkäter eller liknande för att stämma av välmående och hälsa. Detta lär inte regleras i kollektivavtal utan snarare på arbetsgivarens initiativ i takt med att man ser att behovet finns och att det finns enkla tekniska lösningar. Dock hamnar det ett stort ansvar på lokal nivå till arbetsgivaren, och om arbetsgivaren inte upptäcker ohälsan i tid kan det vara för sent att åtgärda. Än en gång kommer avvägningen mellan att ställa krav på arbetsgivaren vid distansarbete eller att riskera att arbetsgivaren väljer att utesluta arbetsformen.¹⁰¹

Något som uppmärksammas är skillnad i tillgång till material i ämnet beroende på om man arbetar i offentlig eller privat sektor.¹⁰² Detta är som tidigare nämnt säkerligen beroende av den konkurrens som finns mellan arbetsgivarorganisationer på den privata marknaden. Därav är inte informationen tillgänglig för icke medlemmar. Om denna information inte är tillgänglig om man inte är medlem, då är informationen inte heller tillgänglig för privata organisationer som inte är anknutna till någon arbetsgivarorganisation. Det innebär att de får utgå från Arbetsmiljöverkets föreskrifter, som inte är anpassade efter dagens arbetsmarknad. Frågan är vem som drabbas av detta i slutändan, förmodligen arbetstagarna som kanske inte får en god arbetsmiljö vid hem- och distansarbete.

5.2 Reglering av arbetsmiljöansvar genom riktlinjer på lokal nivå

Som avsnitt 4.1 visar erhåller Arbetsgivarverket stöd och rekommendationer för offentliga verksamheter angående vad lokala riktlinjer och överenskommelser bör innehålla. I denna uppsats har fyra sådana riktlinjer studerats och skillnaden är markant. Kristianstads kommun har riktlinjer på ett fåtal rader som i sin tur delegerar vidare ansvaret till ansvarig chef.¹⁰³ Jämfört med Lunds universitet och Tillväxtverket som fokuserar på den skyldighet de har som arbetsgivare, men samtidigt poängterar samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. För att arbetsgivaren ska kunna tillgodose en god arbetsmiljö vid distansarbete behöver arbetstagaren informera och vara informerad om detta ansvar, vilket de åstadkommer i sina

¹⁰¹ Mejlkonversation med SSR. 2022-01-04.

¹⁰² Se avsnitt 1.5.

¹⁰³ Kristianstads kommun, *Policy för distansarbete*.

riktlinjer. I riktlinjerna för Helsingborgs kommun står det att arbetstagaren inte har rätt att ta hem en stol eller lampa. I AFS 2019:8 skriver Arbetsmiljöverket att arbetsplatser som inte är lämpligt utformade kan resultera i att arbetstagarna inte kan arbeta varierat och skonsamt, och ger just dessa två subjekt som exempel.¹⁰⁴ Om en arbetsgivare inte vill ge erbjuda det som krävs för en god arbetsmiljö, bör arbetsgivaren kanske istället ta ett beslut om att denna arbetsform inte är lämplig i organisationen.

I Lunds universitets riktlinjer kan det uppfattas som ett sätt att delegera arbetsmiljöansvaret till den enskilde arbetstagaren:

“Den anställde ansvarar för att distansarbetsplatsen är funktionell, både fysiskt och psykosocialt. Distansarbetsplatsen ska också vara ergonomisk. Utformning ska vara i enlighet med gällande regelverk”.¹⁰⁵

Det är intresseväckande att arbetstagaren själv ska ta reda på vad vad regelverket säger, är det verkligen arbetstagarens ansvar eller bör denna information komma från arbetsgivaren. En fråga utan svar men intressant fråga i ämnet. Detta exempel visar att det lämnar ett stort ansvar till lokal nivå att utforma riktlinjer och överenskommelser, som man kanske inte har full insikt i hur detta ska utformas enligt ett arbetsmiljöperspektiv. Det framgår tydligt hos Arbetsgivarverkets stöd och rekommendationer vad riktlinjer och överenskommelser ska innehålla, men frågan är om detta borde vara ett stöd eller ett krav för att skydda varje arbetstagares arbetsmiljö. Det blir däremot en ekonomisk aspekt, eftersom alla arbetsgivare och kommuner säkerligen inte har resurser för att tillhandahålla varje arbetstagare med två arbetsplatser, en i hemmet och på kontoret. En tydlighet i sin kommunikation kunde varit fördelaktig, för att statliga arbetsgivare ska få insikt i hur viktiga dessa riktlinjer är när en arbetstagare arbetar hemifrån.

5.3 Reglering av distansarbete i kollektiva avtal i framtiden?

Idag är regleringen för hem- och distansarbete inte särskilt omfattande. Arbetstagarorganisationer undviker att ställa för höga krav på arbetsgivaren för att man vill undvika att arbetsgivaren tar bort alternativet för arbetsformen, som man gjorde på 1990-talet. Däremot lämnar den vaga regleringen på området ett stort ansvar till arbetsgivarna att ta fram egna riktlinjer och avtal när så önskas. Det skapar en ovisshet hos arbetstagarna när de ska

¹⁰⁴ AFS 2019:8.

¹⁰⁵ Lunds universitet, *Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal*.

arbeta hemifrån under pandemin, utan att veta vad de faktiskt har för rättigheter. Arbetsgivaren kanske undviker att informera sina arbetstagare ur ett ekonomiskt syfte, och försöker på så sätt undvika kostnaderna som hade kunnat uppstå om de går ut med vilka rättigheter arbetstagarna har. Alternativt bygger det på okunskap, att arbetsgivarna inte själva vet vilka skyldigheter de har. Det skulle isåfall bero på Arbetsmiljöverket och att de inte uppfyller sitt krav om att informera arbetsgivare om vilket ansvar de har. Dock borde det finnas ett intresse från en arbetsgivare att tillgodose sina arbetstagare en god arbetsmiljö, frågan är om så är fallet.

Nackdelen med att man lämnar ett stort ansvar till arbetsgivaren är att de kanske gör detta på eget bevåg utan att involvera arbetstagarna eller arbetsgivarorganisation. Hur en arbetsgivare säkerställer en bra arbetsplats i hemmet är individuellt från organisation till organisation.¹⁰⁶ Det riskerar att bli riktlinjer ur arbetsgivarens perspektiv och inte anpassat efter arbetstagarnas behov. En lösning som skulle skapa tydlighet är att man hade hanterat regler för distansarbete i kollektivavtal. Detta skulle kunna innefatta tydliga regler, krav och rättigheter för arbetstagaren när man arbetar på distans. Då hade arbetsgivaren kunnat välja om de vill erbjuda arbetsformen eller inte, och om arbetstagaren väljer att arbeta på distans vet båda parter vilka förutsättningar som gäller. Detta kunde resulterat i att arbetstagare får rätt till en god arbetsmiljö, oavsett om de arbetar på ordinarie arbetsplats eller i sitt egna hem.

Enligt arbetstagarorganisationen ST har de inte tecknat kollektivavtal gällande distansarbete men att de börjar identifiera behov. De avtal de har idag går endast ut på att de ska samverka policys och riktlinjer, men dessa beslutas av arbetsgivarna. ST skulle vilja gå steget längre för att säkra sitt inflytande. Detta arbete är under bearbetning och vad resultatet blir återstår att se.¹⁰⁷

Intergritetsaspekterna som omfattar arbetsmiljö kommer säkerligen att aktualiseras ännu mer om det fortsätter som i dagsläget. För att bevaka arbetstagarnas arbetstid så att de inte arbetar för mycket eller för lite, finns idag redan särskilda tekniska system. I framtiden kan dessa komma att utvecklas och få en bredare tillämpning. Med denna bakgrund kan det uppstå behov av att reglera detta område i kollektivavtal för att begränsa de skadliga effekterna av mätande, för att undvika ändamålsglidning vid personuppgiftsbehandlingen. Exempelvis kan

¹⁰⁶ Mejlkonversation med HR-chef Vasakronan. 2021-12-06.

¹⁰⁷ Mejlkonversation med ST. 2021-12-01.

uppgifter som fångats in i arbetsmiljösyfte användas för arbetsutvärdering, lönesamtal etc. Alternativt skulle kollektivavtalen kunna reglera processen kring vad som ska mätas, hur det ska mätas samt att det ska utföras av professionella.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Mejlkonversation med SSR. 2022-01-04.

6. SLUTSATS

Det rättsliga läget ur arbetsmiljösynpunkt förändras när man arbetar hemifrån eftersom arbetsgivarens insyn i arbetsmiljön blir begränsad. Arbetsgivaren kan inte se arbetstagarens fysiska arbetsplats och kan inte heller ställa krav på att få se den. Det ställer högre krav på arbetsgivaren vid hem- och distansarbete för att tillgodose en god arbetsmiljö. Det blir samtidigt en förskjutning i arbetsmiljöansvaret till arbetstagaren eftersom samverkan blir av oerhörd vikt. Vid hem- och distansarbete är det arbetstagaren som har insyn i sin arbetsmiljö och måste därav också meddela arbetsgivaren om det finns risker i arbetsmiljön, på ett annat sätt jämfört med om arbetstagaren hade arbetat på ordinarie arbetsplats.

Vid utformning av riktlinjer och överenskommelse inom offentlig sektor förekommer skillnader som kan bero på brist på kommunikation mellan Arbetsgivarverket och arbetsgivarna. Det finns tydliga stöd och rekommendationer från Arbetsgivarverket men enligt de stickprov som har gjorts i denna undersökning visar att det inte fungerar som en utgångspunkt vid utformandet av riktlinjerna. En del offentliga arbetsgivare har tydliga riktlinjer och har den information som är nödvändig, men de flesta saknar tyvärr den information som är nödvändig för arbetstagaren vid arbete hemifrån. Precis som arbetsmiljöansvaret lämnar även denna fråga ett större ansvar till arbetstagaren som får uppsöka information om sina rättigheter på eget bevåg.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Regeringsformen (1974:152)

AFS 1998:5 Arbete vid bildskärm

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

AFS 2009:2 Arbetsplatsens utformning

AFS 2015:4 Organisatorisk- och social arbetsmiljö

AFS 2019:8 Belastningsergonomi

AFS 2020:1 Arbetsplatsens utformning

SOU 1998:115 Distansarbete

SOU 2017:24 Ett arbetsliv i förändring

Prop 1976/77 Om arbetsmiljölag m.m.

Europa

ILO konvention nr 177 om hemarbete

Rådets direktiv 89/391/EEG, av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Artikel 13.

Europadomstolens dom den 12 januari 2016, Barbulescu mot rumänien, mål nr. 61496/08.

Lagkommentarer

Se Blyme.. Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 4 §, Karnov (JUNO) (besöktes 2021-11-29).

Artiklar

Arnfolk, P. (2013). Arbete, studier och möten på distans: hur påverkas resandet? Delrapport 1: Distansarbete & flexibla arbetsformer. (Underlagsrapport till regeringens utredning Fossilfri Fordonsflotta).

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/arbete-studier-och-m%C3%B6ten-p%C3%A5-distans-hur-p%C3%A5verkas-resandet-delrapp>.

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

Toivanen S (2011) Review: Workplaces of the Future – How are they Studied? A Literature Study of Foresight and Delphi Methods. *Nordic Journal of Working Life Studies*.

Patricia L Mokhtariam, Sangho Choo. *Measuring the Measurable: Why can't we agree on the number of telecommuters in the U.S? 2005*,
<file:///home/chronos/u-1b5e22cbfcc62b3695cd225052e29f74988f0eb6/MyFiles/Downloads/7mb104c1.pdf>.

Film

Youtube, *Distansarbete - helt eller delvis? Prata om det!*, 2021-08-27,
<https://www.youtube.com/watch?v=59x7EYswNSI> (hämtad 2021-12-01).

Litteratur

Bladh, Mats. *Ekonomisk historia: Europa, Amerika och Kina under tusen år*. Studentlitteratur, Lund, 2020.

Blanpain, Roger: 'Implementation of the European Framework on Telework', ur: Blanpain, Roger (red.), *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice, A European and Comparative Study*, Kluwer Law International BV, Alphen aan den Rijn, 2007.

Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen - med kommentar*. Upplaga 15:2. Studentlitteratur, Lund, 2020.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2016.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*, Fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2020.

Günzel, Mats. Zanderin, Lars. *Arbetsmiljörätt och rehabilitering*. Andra upplagan. Borås, 1994.

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler: en introduktion till juridiken*, 7., [uppdaterade och bearb.] uppl., Lund, Studentlitteratur, 2016.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2019.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tolfte upplagan, Uppsala, Iusté, 2020.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk Metod*, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010.

Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Kleineman, Jan: 'Rättsdogmatisk metod' ur: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2018.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3., [utök. och rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik: Arbetsrätten: en översikt, Sjunde upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

E-bok/PDF

Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljölagen - med kommentarer.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-h8-bok/>.

Arbetsmiljöverket, *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö - vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFR 2001:1.*

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/bocker/sa-forbatttras-verksamhetens-arbetsmiljo-bok/>.

Commission staff working paper, Report on the implementation of the European social partners' framework agreement on telework.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?utm_campaign=index_html&uri=CELEX%3A52008SC2178&utm_source=oshmail&utm_medium=email s. 30.

Europeiska ramavtalet om distansarbete, 2002, s. 4.

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.arbetsgivarverket.se%2Fglobalassets%2Fledare-i-staten%2Farbetsgivarguiden%2Framavtal-distansarbete.pdf&clen=168195&chunk=true>.

Fokus - Livet efter Corona, *Hemarbete inget nytt,*

<https://issuu.com/universityofgothenburg/docs/guj5-2020/32>

Göteborgs universitet, *Riktlinjer avseende distansarbete och tillfälligt hemarbete för teknisk och administrativ personal.* GU 2021/2928.

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fmedarbetarportalen.gu.se%2FdigitalAssets%2F1796%2F1796181_styrdokument-distansarbete-gu-2021-2928.pdf&clen=335164&chunk=true

Kritisk rättsdogmatisk metod, *Elisabeth Ahlinder, 2016.*

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.jurinst.su.se%2Fpolopoly_fs%2F1.293333.1471953905!%2Fmenu%2Fstandard%2Ffile%2FKritisk_rattsdogmatisk_metod.pdf&clen=889468&chunk=true.

Lunds universitet, *Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal,* 2021-09-30, Diarienummer STYR 2021/1945.

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.medarbetarwebben.lu.se%2Fsites%2Fmedarbetarwebben.lu.se%2Ffiles%2F2021-09>

[%2FRiktlinjer-vid-distansarbete-for-teknisk-och-administrativ-personal-210930.pdf&clen=190880&chunk=true.](#)

Myndigheternas föreskrifter, *Handbok i författningsskrivning Ds 1998:43*, s. 23.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/1999/08/ds-199843/>.

SKR, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m - HÖK 20. 2020-11-02.

<https://skr.se/skr/tjanster/cirkular/cirkular/2020/huvudoverenskommelseomlonochallmannaanstallningsvillkormmhok20medsvenskakommunalarbetarforbundet.34863.html>.

SKR, *SKRs stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete.*

<https://skr.se/skr/tjanster/cirkular/cirkular/2021/riktlinjerfordistansarbete.59808.html>.

Svenskt näringsliv, FAQ webinarium 25 mars 2021, “Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vid hemarbete”,

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.svensktnaringsliv.se%2Fregioner%2Fstockholm%2Fr9d3qc_faq-webbinarium-25-mars-2021_1168651.html%2FFAQ%2Bwebbinarium%2B25%2Bmars%2B2021.pdf&clen=108010&chunk=true.

Sveriges riksdag, *Framtidens arbetsmarknad och arbetsliv i den digitala eran*,

<https://www.riksdagen.se/sv/utskotten-eu-namnden/arbetsmarknadsutskottet/alla-forskningsoversikter/framtidens-arbetsmarknad-och-arbetsliv-i-den-digitala-eran1/>.

Tillväxtverket, *Riktlinjer för distansarbete*, 2009-04-01, Diarienummer 031-2012-5598.

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Ftillvaxtverket.se%2Fdownload%2F18.50c8256315811d57e1e7d7d%2F1477851924626%2FDistansarbete.pdf&clen=111779>.

Unionen, Distansarbete i ett föränderligt arbetsliv,

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.unionen.se%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffiles%2FDistansarbete%2520i%2520ett%2520f%25C3%25B6r%25C3%25A4ndrat%2520arbetsliv.pdf&clen=716809&chunk=true>.

Internetkällor

Akavia Aspekt: *Juridisk gråzon på hemmakontoret*. 2020-10-16.

<https://www.akaviaaspekt.se/arbetsmiljo/juridisk-grazon-pa-hemmakontoret/> (hämtad 2021-11-02).

Arbetsgivarverket, *Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete*,
<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/pagaende-anstallning/distansarbete/> (hämtad 2021-11-16).

Arbetsgivarverket, *Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete*,
<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/pagaende-anstallning/distansarbete/> (hämtad 2021-11-17).

Arbetsgivarverket, *Stöd för att ta fram riktlinjer och överenskommelse vid distansarbete*,
<https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/pagaende-anstallning/distansarbete/stod-for-att-ta-fram-riktlinjer-och-overenskommelse-vid-distansarbete/>
(2021-11-30).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsgivarens ansvar vid arbete hemifrån*,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/#1> (hämtad 2021-11-18).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet*,
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/> (hämtad 2021-11-29).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1), föreskrifter*.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs-20201-foreskrifter/> (hämtad 2021-11-29).

Arbetsmiljöverket, *Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5), föreskrifter*.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbete-vid-bildskarm-afs-19985-foreskrifter/> (hämtad 2021-11-29).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån*,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/sjukdomar-smitta-och-mikrobiologiska-risker/smittrisker-i-arbetsmiljon/coronaviruset/arbetsmiljon-vid-hemarbete/> (hämtad 2021-11-10).

Arbetsmiljöverket, *Arbetsställning och belastning - ergonomi*,
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsställning-och-belastning---ergonomi/> (hämtad 2021-11-29).

Arbetsmiljöverket, *Frågor och svar om Arbetsmiljö och hemarbete. 2021-09-14*.
<https://www.arbetsgivarverket.se/nyheter--press/nyhetsbrev/arbetsgivarverket-informerar/2020/fragor-och-svar-om-corona-viruset-i-samband-med-resor/arbetsmiljo-och-hemarbete/>
(hämtad 2021-11-11).

Arbetsmiljöverket, *Om oss*, <https://www.av.se/om-oss/>, (hämtad 2021-11-04)

Arbetsmiljöverket, *Vi arbetar med regelförnyelse*,
<https://www.av.se/om-oss/regel-och-foreskriftsarbete/regelfornyelse/> (hämtad 2021-12-08).

Europeiska unionen, *Förordningar, direktiv och andra rättsakter*,
https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_sv#direktiv, (hämtad 2021-11-08).

Folkhälsomyndigheten, *Fortsätt arbeta hemma om det finns möjlighet*, 2020-07-30,
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2020/juli/fortsatt-arbeta-hemma-om-det-finns-mojlighet/> (hämtad 2021-11-02).

Forte, Johan Frisk. *Borta bra men hemma bäst? Forskare kartlägger forskning om distansarbete*.
<https://forte.se/artikel/borta-bra-men-hemma-bast-forskare-kartlagger-forskning-om-distansarbete/> (hämtad 2021-11-08).

Helsingborg stads intranät, *Att arbeta hemifrån*,
<https://intranat.helsingborg.se/hr/arbetstid-ledighet-och-franvaro/jobba-hemifran/> (hämtad 2021-12-15)

Ingenjören, *Nya regler skapar otydlighet kring hemarbete*, 2020-09-02,
<https://www.ingenjoren.se/2020/09/02/nya-regler-skapar-otydlighet-kring-hemarbete/>,
(hämtad 2021-11-02).

Kristianstads kommun, *Policy för distansarbete*,
<https://www.kristianstad.se/sv/sok/?query=distans+policy> (hämtad 2021-11-17).

Lunds universitet, *Riktlinjer vid distansarbete för teknisk och administrativ personal*,
<https://www.hr-webben.lu.se/hr-blanketter-och-mallar>, (hämtad 2021-11-17).

Regeringskansliet, *En god arbetsmiljö för framtiden - regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025*. Skr 2020/21:92.
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/02/skr.-20202192/> (hämtad 2021-12-14).

Regeringskansliet, *Svenska ILO-kommittén*.
<https://www.regeringen.se/myndigheter-med-flera/svenska-ilo-kommitten/> (hämtad 2021-11-11).

Rehabakademin, *För- och nackdelar med distansarbete*,
<https://www.rehabakademin.se/for-och-nackdelarna-med-distansarbete/> (hämtad 2021-11-11).

Vision, *Arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet vid distansarbete*,
<https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/riktlinjer-kring-distansarbete/>
(hämtad 2021-12-05)

Samtal och mejlkonversationer

Mejlkonversation med Lise Donovan, jurist på TCO- Tjänstemännens centralorganisation, 2021-11-31.

Mejlkonversation med Arbetsmiljöverket 2021-12-06.

Mejlkonversation med HR-chef Vasakronan. 2021-12-06.

Mejlkonversation med SSR. 2022-01-04.

Mejlkonversation med ST. 2021-12-01.

Samtal med Arbetsrättsbyrån MBL 11, 2021-12-07.