LUND UNIVERSITY

Försvagar distansarbetet facket?

Kjellberg, Anders

2022

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2022, feb. 1). Försvagar distansarbetet facket? Futurion.

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Download date: 10. Oct. 2026

Försvagar distansarbetet facket?

Pandemin har gjort att distansarbete praktiseras, studeras och diskuteras mer än någonsin. En aktuell fråga är om distansarbetets tilltagande omfattning hos stora tjänstemannagrupper riskerar att undergräva den fackliga styrkan och förskjuta maktbalansen till arbetsgivarnas fördel.

Alla räknar med att arbete på distans kommer att bli betydligt vanligare efter pandemin än före. Informella möten i korridorer, lunchrum och vid kaffeautomater blir mer sällsynta och därmed tillfällena då man lär känna varandra närmare och diskutera frågor som rör jobbet och arbetsplatsen. Den fackliga styrkan bygger ytterst på att individerna känner samhörighet med varandra och uppfattar att de har gemensamma intressen.

Distansarbete innebär nästan alltid *ensamarbete* men också att individen får större frihet att disponera arbetstiden på ett flexibelt sätt. Många anser det lättare att kombinera arbete, fritid och familj. Traditionellt har ensamarbete betraktats som något negativt medan den sociala gemenskapen arbetskamraterna emellan brukar skattas högt. Sedan åtskilliga tjänstemän under pandemin prövat på att arbeta på distans och funnit att det fungerar bra tenderar ensamarbetets negativa sidor att tonas ned. Därtill kommer smittorisken under pandemier för de som sitter bredvid varandra och inte disponerar egna kontorsrum.

Men trots alla fördelar visar undersökningar att många tjänstemän efter lång fysisk distansering från kollegorna längtar tillbaka till arbetsplatsgemenskapen. Den ”sociala biten” är något som man saknat. Arbetsgivarna inser behovet av mötesplatser i företag och förvaltningar och lägger nu stor vikt vid det när nya kontor utformas eller gamla görs om.

Egen arbetsplats – slöseri eller lugn och ro?

Under pandemin har behovet av att arbeta koncentrerat och ostört blivit tydligt, men detta uppmärksammas knappast alls när framtidens kontor planeras. Det anses vara ett slöseri att alla ska ha en egen arbetsplats och än mindre ett eget rum som står och väntar på dem när de kommer till kontoret. Ekonomerna ser krympta kontorsytor som ett enkelt sätt att spara pengar. Det framstår ur alla synvinklar som ett effektivt

sätt att disponera lokalerna. Vad få tänker på är att en sådan utveckling ytterligare minskar individens möjligheter att i lugn och ro arbeta koncentrerat.
Om de anställda själva tillåts välja kan det förväntas att distansarbetet i så fall tilltar ännu mer och att kontoret som en plats för arbetsgemenskap allt mer utarmas. Om det går så långt får vi en ny form av arbetsdelning: en mindre del av arbetstiden fylld med möten på kontoret medan arbetet i övrigt helt eller till stor del sker på distans.

Utvecklingsarbete – en kollektiv arbetsprocess

Vid en diskussion av det framtida distansarbetet är det nödvändigt att skilja på olika typer av arbeten. De flesta arbetarjobb och många tjänstemannajobb kan inte utföras på distans. Det finns distansläkare men den övervägande delen av vården och omsorgen kräver att personalen är på plats. En del arbeten kan utföras på distans men inte lika effektivt. Hit hör kreativt arbete som kräver nära samverkan i en kollektiv arbetsprocess. Några exempel är ingenjörers roll i kvalificerade utvecklingsprojekt och konstruktionen av nya spel i spelutvecklingsbranschen.

Problemlösning och kompetensöverföring fungerar inte lika bra online. Undervisning, som ju också är en form av kompetensöverföring, anses fungera bäst om lärare och elever är på plats.

När pandemin slog till med full kraft våren 2021 arbetade dagligen 100–150 anställda i spelutvecklingsföretaget Massive Entertainments lokaler i Malmö. Sådan verksamhet fungerar inte särskilt bra om alla arbetar hemma hela tiden. Man behöver helt enkelt träffas för att utveckla spelen. Dessutom saknade många anställda ”den sociala biten” och mådde dåligt av att vara isolerade.

Distansarbetet i praktiken inte längre frivilligt

När Ericsson planerar att bygga om kontoren har företagets ensidiga betoning på ytor för möten och samarbeten blivit en facklig fråga som MBL-förhandlas med Unionen och Sveriges Ingenjörer. De egna arbetsplatserna försvinner och de som vill arbeta på kontoret får boka plats via ett bokningssystem. Bara i Kista berörs tusentals utvecklingsingenjörer som idag alla har en egen arbetsplats. Enligt Sveriges Ingenjörers chefsförhandlare kommer antalet arbetsplatser att minska så radikalt att utvecklingsteamen behöver gå skiftgång. Distansarbetet riskerar därmed att i praktiken inte längre bli frivilligt. Arbete hemifrån blir helt enkelt nödvändigt för att få något gjort.

Frågan om hur kontoren ska utformas har således blivit en het facklig fråga, åtminstone hos Ericsson. Och inte bara en arbetsmiljöfråga utan också en fråga om hur arbetet bäst utförs på ett effektivt sätt.

Distansarbetets tre fackliga dimensioner

Även på många andra sätt har facken och deras medlemmar engagerat sig i frågor som berör distansarbetet och om hur en bra arbetsplats ska se ut antingen denna finns i hemmet, på kontoret eller på båda ställena.

I vilken omfattning tillåter arbetsgivaren hemarbete? Vid snål tillgång på arbetsplatser på kontoret kan det bli en fråga om schemaläggning, skiftgång eller platsbokning som enligt ingenjörsfackets förhandlare påminner om något slags tvättstugesystem.

Förutom *tids*dimensionen har distansarbetet en *rumslig* dimension. Är arbetsplatsen bra ur ergonomisk synvinkel? Hur är det med skrivare, datorer och annan utrustning? Finns det tillräckligt med utrymme i hemmet respektive på kontoret för att man ska kunna arbeta ostört respektive samverka med varandra?

För det tredje rymmer distansarbetet en *ekonomisk* dimension. Bör de som arbetar hemma ersättas för att kunna inreda ett hemmakontor? Eller ska de som fortsatt reser kompenseras för tidsåtgången och kostnaderna? Om det visar sig att de som i stor utsträckning arbetar hemma missgynnas karriärmässigt får även det ekonomiska konsekvenser.

Tre källor för facklig gemenskap

Med inspiration från den norske sociologen Sverre Lysgaard kan man säga att det finns tre källor för social gemenskap och fackligt engagemang hos anställda. En av dem baseras på att ha samma arbetsplats (*närhetsprincipen*), en annan på samma yrke och därmed ofta också samma utbildning (*likhetsprincipen*). En tredje källa till att svetsas samman och hålla ihop är behovet att uppträda gemensamt gentemot arbetsgivare som kräver alltmer av de anställda.
För vertikala förbund som likt Unionen organiserar brett inom industrin och tjänstenäringarna är arbetsplatsgemenskapen avgörande vid bildandet av klubbar. Hos Sveriges Ingenjörer baseras gemenskapen inte bara på att många medlemmar finns på samma arbetsplats såsom i storföretagens utvecklingsavdelningar, utan också på att medlemmarna har samma profession (ingenjör) och utbildning (oftast civilingenjörsexamen). Om ett utbrett distansarbete medför att arbetsplatsgemenskapen undermineras kan konsekvenserna därför förväntas bli störst för fackförbund som Unionen.

Å andra sidan har förbundet lyckats rekrytera väldigt många medlemmar på sin inkomstförsäkring, men det ger knappast någon lokal facklig styrka för den hälft av medlemmarna som saknar klubb eller fackombud på sin arbetsplats. Unionen lägger stor vikt vid att öka klubbarnas täckningsgrad, men om distansarbetets expansion medför att klubbtäckningen i stället minskar kan inkomstförsäkringen bli ännu viktigare för medlemsrekryteringen. Då riskerar förbundet att bli mer av ett försäkringsbolag än en facklig aktör som är engagerad i de arbetsplatsnära frågorna.

Ingen ödesbestämd utveckling

Detta inte är någon ödesbestämd utveckling. Hur framgångsrika facken är när det gäller att rekrytera och behålla medlemmar beror i hög grad på hur väl de lyckas företräda dem gentemot arbetsgivarna. Och här är alla frågor som hör samman med distansarbetet och arbetsplatsernas utformning inget undantag. Man skulle till och med kunna hävda att det ur facklig synvinkel är extra viktigt att agera proaktivt och engagera medlemmarna när det gäller framtidens arbetsplatser, eftersom det även påverkar möjligheterna till lokal facklig organisering och verksamhet.

Extra viktigt för facken att engagera sig

Hur det blir med distansarbetet och kontorens utformning är i hög grad frågor som facken har ett intresse av att påverka. Som exemplet Ericsson visar kommer medlemmarna i kläm om företag och förvaltningar ensidigt går in för att hålla kostnaderna nere. Dessutom riskerar själva verksamheten att skadas, åtminstone när det gäller avancerat utvecklingsarbete som bygger på samverkan och närvaro på en gemensam arbetsplats.

Distansarbete illustrerar arbetsgivarens rätt och leda och fördela arbetet, det så kallade arbetsgivarprerogativet. När allt fler tjänstemän arbetar på distans och ställs inför ett radikalt förändrat arbetsliv finns det all anledning för facken att agera. Distansarbetet riskerar att påverka maktbalansen mellan arbetsgivare och anställda.

Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet
anders.kjellberg@soc.lu.se

Futurion — Tankesmedjan för framtidens arbetsliv. Finansieras av olika fackförbund i tjänstemannarörelsen.
info@futurion.se

2022-02-01

Vidare läsning:

Andersson, Katarina. Digitala folkrörelser – exempel på hur arbetstagare finner nya sätt att organisera sig. Stockholm: Futurion 2021: https://futurion.se/digitala-folkrorelser/

Enarsson, Ann-Therése. ”Debatt: Nästa generations fack är digitalt”. Kollega 30/11 2021: https://www.kollega.se/debatt-nasta-generations-fack-ar-digitalt

Kjellberg, Anders. ”Debatt: Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas”, Kollega 22/6 2021: https://www.kollega.se/debatt-anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas

Kjellberg, Anders. Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen. Stockholm: Futurion 2021.
https://portal.research.lu.se/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

Nordling, Jonas. Den svagaste länken. Stockholm: Premiss förlag 2021.

Virgin, Karin. ”Ingenjörerna på Ericsson: ’Hur många platser blir kvar på kontoren?’” Ingenjören 4/11 2021:
https://www.ingenjoren.se/2021/11/04/ingenjorerna-pa-ericsson-hur-manga-platser-blir-kvar-pa-kontoren/