

# Att arbeta när som helst, var som helst och effekterna av detta på arbetslivet

## Inledning

Ny informations- och kommunikationsteknik (IKT) har revolutionerat det dagliga arbetet och livet på 2000-talet. Tekniken gör det möjligt för människor att ha kontakt med vänner och familj, och även med arbetskamrater och chefer, vid dygnets alla tidpunkter. Men tekniken gör det också lättare för förvärvsarbetet att inkräkta på de utrymmen och tider som normalt är reserverade för privatliv. Att förvärvsarbetet frikopplas från traditionella kontorslokaler har varit en avgörande faktor i denna utveckling. Dagens kontorsarbete och, mer allmänt, kunskapsarbetet, stöds av internet och kan utföras från praktiskt taget vilken plats som helst och när som helst. Detta nya rumsliga oberoende har förändrat teknikens roll i arbetsmiljön och erbjuder både nya möjligheter och nya utmaningar.

Denna rapport tar upp distansarbetets/det IKT-mobila arbetets effekter på arbetslivet. Distansarbete/IKT-mobilt arbete kan definieras som användningen av IKT – t.ex. smarttelefoner, datorplattor, bärbara och stationära datorer – för arbete utanför arbetsgivarens lokaler. Rapporten sammanställer forskning som har utförts av Eurofound's nätverk av europeiska företrädare i tio EU-medlemsstater – Belgien, Finland, Frankrike, Tyskland, Ungern, Italien, Nederländerna, Spanien, Sverige och Storbritannien – och ILO:s länderexperter i Argentina, Brasilien, Indien, Japan och Förenta staterna. Dessa medarbetare ombads att granska och sammanfatta resultaten av data och forskningslitteratur i ämnet distansarbete/IKT-mobilt arbete i sina respektive länder.

Rapporten klassificerar anställda inom distansarbete/IKT-mobilt arbete med hänsyn till deras arbetsplats (hem, kontor eller annan plats) och intensiteten och frekvensen av deras arbete med hjälp av IKT utanför arbetsgivarens lokaler. Följande grupper identifierades: vanliga hembaserade distansarbetstagare; tillfälliga arbetstagare inom distansarbete/IKT-mobilt arbete, med medelhög till låg mobilitet och frekvens när det gäller att arbeta utanför arbetsgivarens lokaler; och hög mobilitet inom distansarbete/IKT-mobilt arbete, med hög frekvens när det gäller att arbeta på olika ställen, däribland hemifrån.

Omfattningen av införandet av distansarbete/IKT-mobilt arbete i olika länder och dess effekter på arbetstid, resultat, balans mellan arbete och privatliv samt hälsa och välbefinnande analyseras med hjälp av information från de nationella studierna, kompletterat med uppgifter från den sjätte undersökningen om arbetsvillkor i Europa. Rapporten granskar också politiska initiativ från regeringar, arbetsmarknadens parter och företag angående distansarbete/IKT-mobilt arbete. Resultaten kan bidra till utvecklingen av en effektiv politik inom områdena digitalisering, rättvisa arbetsvillkor och anständigt arbete i Europa och andra delar av världen.

## Resultat

Förekomsten av distansarbete/IKT-mobilt arbete är inte bara relaterad till den tekniska utvecklingen i olika länder, utan också till de befintliga ekonomiska strukturerna och arbetskulturerna. De länder som analyseras i denna rapport med höga andelar distansarbete/IKT-mobilt arbete inbegriper Finland, Japan, Nederländerna, Sverige och Förenta staterna. Sammantaget varierar förekomsten av distansarbete/IKT-mobilt arbete avsevärt, från 2 % till 40 % av de anställda, beroende på land, yrke, sektor och hur ofta de anställda sysslar med denna typ av arbete. I EU-28, arbetar i genomsnitt ca 17 % av de anställda inom distansarbete/IKT-mobilt arbete. I de flesta länder utför större andelar av arbetstagare distansarbete/IKT-mobilt arbete tillfälligt snarare än på regelbunden basis. Distansarbete/IKT-mobilt arbete är vanligare bland akademiskt utbildade och chefer, men förekommer också i betydande grad inom kontorssupport och försäljningsarbete. När det gäller kön är i allmänhet män mer benägna att utföra distansarbete/IKT-mobilt arbete än kvinnor. Kvinnor utför dock mer regelbundet hembaserat distansarbete än män. Detta tyder på att landsspecifika könsroller och modeller för arbete och familjeliv spelar en roll för utformningen av distansarbete/IKT-mobilt arbete.

När det gäller de positiva effekterna av distansarbete/IKT-mobilt arbete, rapporterar arbetstagare en minskning av restid, större möjlighet att planera arbetstiden själv, dvs. större flexibilitet när det gäller organisering av arbetstiden, bättre övergripande balans mellan arbete och privatliv

samt högre produktivitet. Företag tjänar på den förbättrade balansen mellan arbete och privatliv, vilket kan leda till ökad motivation och minskad personalomsättning samt förbättrad produktivitet och effektivitet, samt en minskning av behovet av kontorsutrymme och därmed sammanhängande kostnader. Nackdelarna med distansarbete/IKT-mobilt arbete är tendensen att det leder till längre arbetstid för att man skapar en överlappning mellan förvärvsarbete och privatliv (arbete–hemstörningar), och att det resulterar i arbetsintensifiering. Hembaserade distansarbetstagare verkar rapportera bättre balans mellan arbete och privatliv, medan ”högmobila” arbetstagare löper större risk att drabbas av försämrad hälsa och ett försämrat välbefinnande. Distansarbete/IKT-mobilt arbete på deltid eller tillfälligt tycks resultera i en mer positiv balans mellan fördelar och nackdelar. Ur ett genusperspektiv tenderar kvinnor som utför distansarbete/IKT-mobilt arbete att arbeta kortare arbetstid än män, och kvinnor verkar uppnå något bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.

Resultaten om effekterna av distansarbete/IKT-mobilt arbete är därför mycket tvetydiga och är relaterade till samspelet mellan IKT-användning, arbetsplats i specifika arbetsmiljöer, uppluckrande av gränserna mellan arbetsliv och privatliv samt olika yrkens karaktär. Om huruvida distansarbete/IKT-mobilt arbete ersätter arbetet på kontoret eller snarare kompletterar det verkar dessutom vara en viktig faktor för att avgöra om de redovisade resultaten är positiva eller negativa.

Det europeiska ramavtalet om distansarbete (2002) tar, till viss del, upp de potentiella vinsterna och riskerna med distansarbete/IKT-mobilt arbete i EU-medlemsstaterna, men en sådan ram finns inte utanför EU. Vissa länder har inlett initiativ som är inriktade på arbetsvillkoren för arbetstagare inom distansarbete/IKT-mobilt arbete. De flesta av exemplen avser emellertid formellt, hembaserat distansarbete. De är först helt nyligen som initiativ från regeringar, arbetsmarknadens parter och företag har börjat att undersöka andra former av distansarbete/IKT-mobilt arbete, t.ex. informella, kompletterande arbetstimmar, genom åtgärder för att begränsa sådant arbete utanför normal kontorstid.

## Slutsatser

- Eftersom användningen av IKT utanför arbetsgivarens lokaler har fördelar för både anställda och företag bör beslutsfattarna ha som mål att framhäva de positiva effekterna och minska de negativa, t.ex. genom att främja distansarbete/IKT-mobilt arbete på deltid och samtidigt begränsa informellt, kompletterande distansarbete eller högmobilt distansarbete som innebär långa arbetstider.

- I praktiken håller arbetstidens förläggning på att förändras, och arbetstidsbestämmelserna måste spegla denna verklighet. Det är särskilt viktigt att ta upp frågan om kompletterande distansarbete/IKT-mobilt arbete, vilket kan ses som obetald övertid, och se till att minimitiden för vila respekteras.
- En stor utmaning när det gäller att tillämpa arbetsmiljöförebyggande principer och hälso- och säkerhetslagstiftning på distansarbete/IKT-mobilt arbete är svårigheten att övervaka arbetsmiljöer utanför arbetsgivarens lokaler. Ett projekt från Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) – Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025 – kommer att hjälpa beslutsfattarna att ta itu med dessa utmaningar.
- För att till fullo utnyttja potentialen hos distansarbete/IKT-mobilt arbete och förbättra arbetsvillkoren för de aktuella arbetstagarna, behövs utbildnings- och informationsinitiativ för både anställda och chefer om effektiv användning av IKT för distansarbete, och om de potentiella riskerna och hur man effektivt hanterar den flexibilitet som detta arrangemang för med sig.
- Distansarbete/IKT-mobilt arbete kan spela en roll i en politik som syftar till att främja inkluderande arbetsmarknader och samhällen, eftersom vissa landexempel visar att det ökar vissa gruppers deltagande på arbetsmarknaden, t.ex. äldre arbetstagare, unga kvinnor med barn och personer med funktionshinder.
- Statliga initiativ och nationella eller branschmässiga kollektivavtal är viktiga för att tillhandahålla den övergripande ramen för en strategi för distansarbete/IKT-mobilt arbete. Denna ram måste ge tillräckligt med utrymme för att utveckla särskilda arrangemang som tillgodoser behoven och preferenserna för både arbetstagare och arbetsgivare.
- Resultaten när det gäller skillnader i arbetsvillkoren för dem som arbetar med olika typer av distansarbete/IKT-mobilt arbete – t.ex. hembaserat distansarbete eller högmobilt arbete – måste beaktas. De strategiska åtgärderna bör ta itu med de bakomliggande orsakerna till de negativa effekterna på arbetsvillkoren som har fastställts i studien.

### Mer information

Rapporten *Att arbeta när som helst, var som helst och effekterna av detta på arbetslivet* finns tillgänglig på [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

För mer information, kontakta forskningsledare Oscar Vargas på [ova@eurofound.europa.eu](mailto:ova@eurofound.europa.eu).