Ökningen av distansarbete: effekter på arbetsvillkor och arbetsbestämmelser

Inledning

Efter pandemin har många arbetstagare i EU fortsatt med distansarbete i en eller annan form. Arbetsgivare och arbetstagare har kunnat anpassa sig till distansarbete som arbetsform, främst tack vare att de kulturella, tekniska och sociala hindren till stora delar har undanröjts. Distansarbete är nu en väletablerad arbetsform och påverkar arbetsorganisationen och arbetsvillkoren i stort samt de anställdas balans mellan arbete och privatliv och deras välbefinnande. Nya bestämmelser om distansarbete i EU:s medlemsstater i kombination med överenskommelser mellan arbetstagare och arbetsgivare samt praxis på företagsnivå formar framtiden för distansarbete.

I denna rapport undersöks de senaste trenderna när det gäller förekomsten av distansarbete, arbetsvillkoren för de anställda som distansarbetade under pandemin samt bestämmelserna om distansarbete i EU. Här identifieras också utmaningar och möjligheter för framtiden.

Rapporten bygger främst på bidrag från Eurofounds korrespondentnätverk, analyser av EU:s arbetskraftsundersökning 2020 och den europeiska telefonundersökningen om arbetsvillkor (EWCTS, European Working Conditions Telephone Survey) 2021. Dessa kompletteras av litteraturgenomgångar och resultat från Eurofounds e-enkät *Leva, arbeta och covid-19*.

Bakgrund

Genomförandet av 2002 års ramavtal om distansarbete, mellan arbetsmarknadernas parter i EU, resulterade i lagstiftning på nationell nivå i samtliga EU-medlemsstater utom Irland och Cypern. Det ökade distansarbetet under pandemin ledde dock till att vissa länder införde nya bestämmelser om distansarbete och inledde diskussioner om hur man bäst hanterar utmaningarna och möjligheterna med distansarbete.

På EU-nivå antog Europaparlamentet den 21 januari 2021 en resolution om rätten att inte vara uppkopplad. Den 3 juni 2021 offentliggjorde Europeiska unionens råd slutsatser om distansarbete, där arbetsmarknadens parter uppmanades, med full respekt för deras roller och självständighet, att på alla nivåer fortsätta att delta i den sociala dialogen om framtidens arbetsliv, särskilt om digitalisering och distansarbete. Parallellt med dessa initiativ hölls diskussioner av arbetsmarknadens parter i EU som resulterade i ett beslut om att inleda förhandlingar för att se över och uppdatera 2002 års ramavtal om distansarbete med sikte på att det antas som en rättsligt bindande överenskommelse i form av ett EU-direktiv.

Viktiga resultat

- Pandemin och det ökade distansarbetet har resulterat i ändrade arbetsvillkor och arbetsrutiner, vilket har lett till att bestämmelser och praxis i fråga om distansarbete har införts eller setts över. Den tekniska utvecklingen, nettoökningen av antalet jobb som kan utföras på distans och arbetstagares och arbetsgivares preferenser är faktorer som talar för att distansarbetet kommer att öka ytterligare på längre sikt, trots en stabilisering i början av 2022.
- Pandemin visade på den enorma potentialen med distansarbete. Under denna tid ökade distansarbetet kraftigt, även bland grupper av arbetstagare som tidigare knappt hade arbetat på detta sätt. Det ledde till att denna arbetsform blev mycket vanlig i vissa länder, exempelvis i Irland. Generellt sett är det dock fortfarande samma kategorier av anställda som har den högsta andelen distansarbete. Denna grupp omfattar högkvalificerade arbetstagare, något fler kvinnor än män, arbetstagare från framför allt stadsområden samt arbetstagare inom tjänstesektorerna.
- Arbetsvillkoren för anställda som arbetar på distans har bara delvis förändrats. Distansarbete har visat sig medföra en risk för ökat tryck på arbetstagarna när det gäller att vara ständigt uppkopplade och nåbara eller att arbeta på fritiden. En del distansarbetare har upplevt isolering och svårigheter när det gäller att balansera arbete och privatliv i och med att gränserna mellan arbete och privatliv blivit vagare. På det hela taget ger dock distansarbetet en bättre balans mellan arbete och privatliv eftersom det gör livet enklare för småbarnsföräldrar, minskar restiderna, leder till ökad självständighet i arbetet och gör det möjligt att utnyttja arbetstiden bättre.

- Förekomsten av distansarbete påverkas inte nödvändigtvis av kön. Det finns dock skillnader mellan könen när det gäller balansen mellan arbete och privatliv. Kvinnor hade det i allmänhet svårare än män att balansera distansarbete och privatliv under pandemin, eftersom de på grund av befintliga ojämlikheter och könsroller var mer benägna att utföra merparten av det ytterligare obetalda arbetet (omsorg, hushållsarbete och hemundervisning).
- Arbetstagare, och i viss mån arbetsgivare, föredrar hybridmodellen för distansarbete (partiellt distansarbete eller distansarbete på deltid). Hybridarbete medför minskade pendlingstider, förbättrar balansen mellan arbete och privatliv, minskar känslan av isolering och gör det mojligt att planera tiden på ett effektivare sätt. Det finns dock vissa nackdelar: anställda som distansarbetar rapporterar att de arbetar mer på sin fritid i en arbetskultur som ständigt är i påläge, vilket kan påverka deras hälsa och välbefinnande, bland annat när det gäller att förebygga stress, ångest och utbrändhet. Dessutom rapporterar vissa chefer om svårigheter att utföra vissa ledningsuppgifter samt kommunicera med och stödja sina anställda.
- Tillfälligt distansarbete, som innebär att man ”sällan” eller ”ibland” arbetar hemifrån, rapporterades inte lika ofta av de anställda som regelbundet distansarbete (heltids- och hybriddistansarbete). Tillfälligt distansarbete kan dock också förbättra arbetsvillkoren och vara ett bra alternativ för både anställda och arbetsgivare.
- Strax under hälften av EU:s medlemsstater införde lagändringar om distansarbete under pandemin. Vissa av dessa ändringar påverkar samtliga aspekter av distansarbete, medan andra har ett snävare fokus. Överenskommelser och strategier på företagsnivå är vanligare i länder där den sociala dialogen spelar en viktig roll, såsom Frankrike. I länder med en ringa social dialog, t.ex. Bulgarien, är överenskommelser på företagsnivå ytterst sällsynta eller rentav obefintliga.
- Trots vissa generella mönster finns det skillnader mellan länderna inom alla områden i rapporten: förekomsten av distansarbete, arbetsvillkor och bestämmelser om distansarbete. Dessa skillnader väntas kvarstå i framtiden.

Slutsatser

- Distansarbete har blivit en central del av arbetslivet på 2000-talet. Samtidigt som man tar hänsyn till nationell praxis och respekterar arbetsmarknadsparternas roller och självständighet, bör regelverken i EU:s medlemsstater anpassas för att säkerställa att de hanterar de olösta frågorna med detta nya arbetssätt, bland annat vad gäller rätten att begära distansarbete, rätten att inte vara uppkopplad, geografisk placering för distansarbete, täckning av kostnader för distansarbete samt psykosociala risker.
- För att skydda arbetstagarna och samtidigt se till att distansarbetet gynnar företagen bör framtida EU-lagstiftning främja utveckling av lämpliga bestämmelser om distansarbete på nationell nivå, samtidigt som man erkänner befintliga skillnader mellan länderna när det gäller förekomsten av distansarbete, effekterna på arbetsvillkor, system för arbetsmarknadsrelationer och arbetskulturer i vid bemärkelse.
- Eftersom distansarbetet kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv kan det användas som ett verktyg för att öka kvinnors deltagande i arbetslivet. Samtidigt måste beslutsfattarna ta itu med de sociala, ekonomiska och kulturella ojämlikheter som leder till att kvinnor gynnas mindre av distansarbete än män.
- De flesta nya regler om distansarbete omfattar ”distansarbete på heltid” och ”partiellt distansarbete” (inklusive hybridarbete) när de behandlar de utmaningar som denna nya arbetsform medför. Tillfälligt distansarbete kan dock också förbättra jämställdheten, balansen mellan arbete och privatliv och arbetstagarnas välbefinnande, samtidigt som det kan kvarhålla arbetstagare i arbetsför ålder som annars riskerar att lämna arbetsmarknaden.
- Insatser för att främja distansarbete bör också syfta till att ta itu med potentiella problemområden, såsom arbete utanför arbetstid och ständig uppkoppling, samtidigt som man säkerställer att alla arbetstagare som arbetar på distans har lämplig utrustning och att deras välbefinnande värnas, särskilt när det gäller psykosociala risker. För att undvika sådana risker är det nödvändigt att organisera och leda distansarbetet på lämpligt sätt.
- Det ökade distansarbetet kan leda till ytterligare ojämlikheter i den europeiska arbetskraften. Redan i dagsläget är det av olika skäl bara vissa arbetstagare som har tillgång till distansarbete. Ur ett strukturellt perspektiv är det mer sannolikt att arbetstagare med arbeten som kan utföras på distans har ”bra jobb”, det vill säga arbeten som är välbetalda och erbjuder större anställningstrygghet. Sett i ett mikroperspektiv kommer detta att skapa större skillnader i balansen mellan arbete och privatliv och i arbetets kvalitet. Därför bör beslutsfattarna säkerställa att det råder lika villkor för arbetstagare som arbetar på distans och för de arbetstagare som inte kan göra det.

Mer information

Rapporten *Ökningen av distansarbete: effekter på arbetsvillkor och arbetsbestämmelser* finns på https://eurofound.link/ef22005

Forskningsledare: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu