



EUROPEISKA  
FONDEN  
för förbättring  
av levnads- och  
arbetsvillkor



# DE SOCIALA KONSEKVENSERNA AV DISTANSARBETE

Distansarbete kan ske i många olika former, vilka dock grovt kan indelas i sex huvudtyper. Distansarbete innebär att låta människor utföra arbete på platser som är utlokaliserade från huvudarbetsplatsen, inrätta jobbstugor och telecenter samt utveckla telekommunikationslänkar mellan organisationer. Det kan även röra sig om fullständigt hembaserat distansarbete eller en kombination, där arbetet till viss del sker i hemmet och till viss del i arbetsgivarens lokaler. Slutligen finns det en arbetsform som blivit möjlig till följd av att telekommunikationer sänker kostnaderna för och underlättar insamling och överföring av data. Denna arbetsform, som t.ex. är vanlig inom försäkringsbranschen och innebär att man arbetar på olika platser, kallas mobilt arbete.

Den ekonomiska och sociala betydelsen av olika former av distansarbete är mycket varierande. Vissa distansarbetare är anställda, andra är egenföretagare. Vissa egenföretagare är enbart knutna till ett företag, andra arbetar för många olika företag. Vissa arbetar huvudsakligen på distans medan andra enbart gör detta under vissa perioder eller tillfälligt. Det enda dessa personer har gemensamt är att de använder datorer och telekommunikationer för att översända skriven text eller data till ett huvudkontor, vilket därmed minskar behovet av att pendla till ett arbete. Vidare gör den tekniska utvecklingen det lättare att införa distansarbete, vilket möjliggör större flexibilitet med avseende på arbetsmönster för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Distansarbete utgör en av de genomgripande förändringar som karakteriserar arbetsmarknaderna i dagens postindustriella samhällen.

I samarbete med Europeiska kommissionen inledde Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor arbetet med att söka ta reda på hur olika aspekter på arbetsrätt, social trygghet och hälsa och säkerhet påverkar distansarbetsplatser i Europeiska unionens 15 medlemsstater. I en serie bestående av tre rapporter sammanställs resultaten från dessa undersökningar. I rapporterna ges en översikt över befintliga bestämmelser i lagstiftning och kollektivavtal beträffande socialt skydd för distansarbetare. Vidare identifieras de områden där de befintliga sociala trygghetssystemen för distansarbetare måste ses över, för att man skall kunna komma till rätta med brister och undanröja hinder för en bredare tillämpning av dessa.

Distansarbete utgör inte en i lag särskilt reglerad arbetsform. Eftersom det är ett så nytt fenomen finns det ännu inte några rättskällor vare sig i sedvana eller praxis. För denna rapport och på grundval av vad som framkommit i de nationella rapporterna utformades följande (funktionella) definition på distansarbete (Blanpain 1995):

*Arbete som utförs av en person (anställd, egenföretagare, hemarbetare) och som huvudsakligen eller till stor del sker på en plats som inte är en arbetsgivares eller kunds traditionella arbetsplats och som innebär användning av avancerad teknik.*

*I rapporten "The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union" diskuteras huruvida den nuvarande arbetsrätten, vilken traditionellt delar upp arbetsstyrkan i anställda och egenföretagare, är tillräcklig för att reglera den aktuella utvecklingen på området för distansarbete.*

*I rapporten "The Social Security Position of Teleworkers in the European Union" analyseras hur frågor med anknytning till social trygghet för distansarbetare hanteras i nuläget och vilka anpassningar av de sociala trygghetssystemen som kan komma att bli nödvändiga framöver.*

*I rapporten "The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union" kartläggs de särskilda hälso- och säkerhetsproblem som distansarbete kan ge upphov till samt situationer där distansarbete kan förvärra redan existerande problem och förslag ges på hur man kan komma till rätta med sådana problem.*

**DE NATIONELLA RAPPORTERNA KAN BESTÄLLAS FRÅN DUBLINFONDEN.**

## DISTANSARBETARES RÄTTSLIGA STATUS INOM EUROPEISKA UNIONEN

*I den rapport som bär titeln "The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union" diskuteras huruvida den nuvarande arbetsrätten, vilken traditionellt delar upp arbetsstyrkan i anställda och egenföretagare, är tillräcklig för att reglera den aktuella utvecklingen på området för distansarbete.*

### RAPPORTEN FOKUSERAR SÄRSKILT PÅ FÖLJANDE FRÅGOR:

#### Distansarbetarnas rättsliga status

#### Arbetsvillkor

#### Sammanlagning/överlappning hem-arbetsplats

#### Likabehandling/kollektiva rättigheter

#### Gränsöverskridande frågor

#### ■ En ny kategori arbetstagare?

Bör distansarbetare i lag behandlas som en särskild kategori med avseende på särskilda skyddsnormer? Är de instrument som utvecklats för anställda på en arbetsmarknad som kännetecknas av tillverkning fortfarande tillräckliga för att reglera förhållandet mellan distansarbetare och deras uppdragsgivare, vilka ofta finns inom tjänstesektorn? Är den rättsliga status som (traditionella) hemarbetare eller egenföretagare haft fortfarande den mest lämpliga? Flera medlemsstater har tillsatt arbetsgrupper som skall studera, överväga och göra den nödvändiga uppföljningen av distansarbetets konsekvenser.

#### ■ Ekonomisk och social effektivitet

Är den aktuella arbetsrätten tillräcklig för att kontrollera distansarbete och dra största möjliga nytta av de möjligheter som denna nya arbetsform erbjuder - i synnerhet med avseende på skapande av arbetstillfällen? Det är viktigt att en lämplig balans mellan ekonomisk effektivitet och vad som är socialt önskvärt skapas och upprätthålls.

#### ■ Avsaknaden av en specialanpassad lagstiftning

I de flesta medlemsstaterna har man ännu inte utformat särskilda bestämmelser för att kontrollera distansarbete. När man fastställer distansarbetares rättsliga status

måste man därför i praktiken gå tillbaka till befintliga och traditionella rättsliga kategorier och den stora uppsättning bestämmelser som följer med dessa. Distansarbetare är antingen anställda eller egenföretagare, alternativt en kombination av de båda.

#### ■ Definition av distansarbetare

I vissa medlemsstater finns det en kategori som är ett mellanting mellan anställd och egenföretagare och som i lagen betraktas som hemarbetare. Hemarbetaren kan vara anställd eller klassificeras som egenföretagare, beroende på vilken lagstiftning och rättspraxis som tillämpas i den aktuella medlemsstaten där arbetet utförs.

Om arbetet utförs på "order" och under översyn av en uppdragsgivare anses distansarbetaren vara anställd, om inte är han eller hon att betrakta som egenföretagare. **Detta är en extremt viktig skillnad.** I det fall då arbetstagaren är anställd tillämpas arbetsrätten med ett antal skyddande miniminormer och särskilda bestämmelser beträffande social trygghet. Vad beträffar fallet då arbetstagaren är egenföretagare omfattas han/hon bara av det skydd som särskilt angivits i ett skriftligt eller informellt avtal.

Emellertid är det allt vanligare att kategorin egenföretagare istället används för att bestämma distansarbetares rättsliga status. Förklaringen till detta är enkel: en egenföretagare är billigare med

avseende på socialförsäkringskostnader och mycket mer flexibel eftersom inga skyddande arbetsrättsliga normer gäller och fullständig avtalsfrihet råder. Detta kan vara till ekonomisk fördel för båda parterna beroende på respektive parts förhandlingsposition.

#### ■ Den avtalsmässiga situationen

På det hela taget ger de undersökningar som gjorts om distansarbetare en bild av att dessa gärna utför arbete på distans, har rätt att komma tillbaka till huvudkontoret och i grund och botten behandlas som övriga anställda. Ett allt större antal företag sluter ramavtal som följer dessa principer med fackföreningar och organ som representerar de anställda (företagsråd).

#### ■ Privatlivet

Många distansarbetare utför allt eller delar av arbetet från hemmet och följaktligen kan det ske en överlappning/sammanslagning mellan arbetsliv och privatliv, arbetstid och fritid samt arbetsplats och hem. Det finns en risk att rätten till privat- och familjeliv kan komma att kränkas.

Rätten till ett privatliv är en grundläggande rättighet som uttryckligen erkänns i de flesta medlemsstater. Den fastställs i artikel 8 i den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilken ratificerats av de flesta medlemsstaterna och till fullo

är tillämplig på distansarbetare. Detta innebär att datorstödd kontroll av distansarbetare måste vara relevant och berättigad, t.ex. att den är nödvändig för att arbetet skall bli rätt utfört eller för skydd av tredje parter rättigheter. Distansarbetaren måste informeras om och godkänna denna kontroll.

Till detta kommer frågan om kränkning av privatlivets helgd. Arbetsgivaren har ingen ensidig rättighet att besöka distansarbetarens hem om man inte kommit överens om detta.

### ■ Likabehandling

När distansarbetare behandlas som anställda skall de åtnjuta samma behandling som arbetstagare som utför likvärdigt arbete på huvudarbetsplatsen. Detta gäller även hemarbetare om de betraktas som anställda. I detta sammanhang kan också nämnas att ILO i sitt förslag till en konvention om hemarbete vill att hemarbetande anställda skall behandlas på samma sätt som andra (kontors)anställda som arbetar på huvudarbetsplatsen.

### ■ Gränsöverskridande frågor

I de fall då distansarbete sker över gränserna, gäller den europeiska konventionen om tillämplig lag på avtalsförpliktelser (1980). Denna konvention har ratificerats av de flesta medlemsstaterna och innebär att huvudregeln är den att det finns en valfrihet med avseende på vilken lag som skall tillämpas.

Distansarbete som sker genom att ett företag lägger ut arbete i ett annat land ger en ny dimension till den internationella arbetsfördelningen och vissa industrialiserade länder drar fördel av detta. Denna nya form av arbetsorganisation medför ett antal juridiska problem såväl på europeisk som internationell nivå med avseende på den svarta ekonomin, social dumping etc. Världshandelsorganisationen, WTO, har inlett diskussioner om dessa frågor.

### ■ Kollektiva aspekter

Distansarbetare som är anställda bör åtnjuta alla kollektiva rättigheter såsom föreningsfrihet och rätten att bedriva kollektiva förhandlingar samt delta i stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Det är i själva verket endast ett fåtal kollektivavtal som reglerar distansarbete. Detta är dock inte förvånande eftersom distansarbete är ett första exempel på decentralisering av arbetsmarknadsrelationer.

### ■ Tänkbara framtidsscenario

#### *Hemarbete: likabehandling*

Man kan redan tyda en viss utveckling mot en omorganisering och reglering av hemarbete. Ett bra exempel på detta är utvecklingen i *Belgien* och ILO-konventionen om hemarbete. ILO-konventionen är viktig av flera olika skäl. För det första utförs mycket distansarbete från hemmet. För det andra är definitionen av hemarbete mycket bred och täcker arbete som utförs på en plats som skiljer sig från huvudarbetsplatsen, t.ex. i hemmet eller någon annan lokal. För det tredje omfattar lagen enbart hemarbetare som kan betraktas som anställda, vilket gör att oberoende egenföretagare varken täcks av arbetsrätten eller andra former av socialt skydd. För det fjärde är målsättningen den att uppnå likabehandling mellan hemarbetare och andra löntagare.

#### *Arbetsmarknaden och egenföretagare*

Nya strömningar går mot ett främjande av egenföretagande distansarbetares rättsliga status. Denna utveckling har särskilt gynnats av en ny lagstiftning (från 1994) i *Frankrike*, där en distansarbetare enligt lagen betraktas som egenföretagare om han registrerar sig som handelsman eller handelsagent, såvida inte motsatsen bevisas.

En ny lag antogs (1990) i *Grekland*, enligt vilken kollektivavtal även gäller egenföretagare när det är uppenbart att de står i ekonomisk och social beroendeställning. Överenskommelser inom branscher skulle därför eventuellt kunna ge

trygga arbetsvillkor för distansarbetare i beroendeställning.

#### *Yrkesinspektion*

Distansarbete kan medföra särskilda krav vad avser utformning av kontrakt, arbetsplatsens lämplighet, arbetsbörda, vila, avskildhet, inkomstgarantier m.m. Att ställa upp regler är en sak - att se till att de följs är något helt annat. Det kan vara nästan omöjligt att organisera yrkesinspektioner när hemmen i allt större utsträckning även fungerar som arbetsplatser.

## DISTANSARBETARES SOCIALA TRYGGHET INOM EUROPEISKA UNIONEN

I den rapport som bär titeln "The Social Security Position of Teleworkers in the European Union" analyseras hur frågor med anknytning till social trygghet för distansarbetare hanteras i nuläget och vilka anpassningar av de sociala trygghetssystemen som kan komma att bli nödvändiga framöver.

### RAPPORTEN FOKUSERAR SÄRSKILT PÅ FÖLJANDE FRÅGOR:

#### Befintliga lagar och bestämmelser

#### Trösklar för att omfattas av de sociala trygghetssystemen

#### Vem skall vara berättigad till sociala förmåner?

#### Likabehandling

#### Problem relaterade till gränsöverskridande arbete

#### Social dumpning

#### ■ Befintliga lagar och bestämmelser

Man kan bestämma vem som skall omfattas av de sociala trygghetssystemen på grundval av kategorierna anställd resp. egenföretagare eller på grundval av bostadsort. I vissa länder bestäms behörighet på grundval av såväl kategori som bostadsort.

De socialförsäkringssystem som kräver att de personer som skall omfattas av dessa måste bo i det aktuella landet, behöver inte förklaras närmare. Däremot blir det för system som skyddar anställda svårare att fastställa arbetstagarens rättsliga ställning av följande skäl: (1.) Kriterier som anges i lagstiftning och rättspraxis för att fastställa om en person är anställd (underordnad ställning, förpliktad att följa ett visst tidsschema etc.), är ibland svåra att finna. (2.) Vissa personer kan betraktas som anställda eftersom de står i beroendeställning i förhållande till någon som ger dem arbete och som följaktligen kan jämföras med en arbetsgivare. I sådana fall bestäms distansarbetarens rättsliga ställning av uppdragsgivarens dito. (3.) Eftersom många distansarbetare arbetar från hemmet kan de komma att omfattas av lagar för hemarbetare. Huruvida detta är lämpligt eller ej beror på den speciella typ av distansarbete som utförs.

I vissa länder råder en viss osäkerhet om vilken rättslig ställning en person skall ges, som

börjar utföra distansarbete inom samma företag där han/hon redan är anställd.

#### ■ Trösklar för att omfattas av de sociala trygghetssystemen

Enligt dessa system måste en person tjäna en viss minimiinkomst eller arbeta ett visst antal timmar innan han eller hon kan komma att omfattas av olika socialförsäkringar. Även om detta problem inte enbart berör distansarbetare, kan distansarbetet i sig leda till många situationer där en person tjänar mindre och står utan socialt skydd. Det kan av denna anledning bli nödvändigt att begränsa trösklarna till ett minimum.

#### ■ Vem skall vara berättigad till sociala förmåner?

##### *Sjukpenning, föräldrapenning och invaliditetsersättning*

Distansarbetare kan få problem med sjukpenning om de inte har en fast anställning. Eftersom de inte arbetar på regelbunden basis är de inte berättigade till ersättning för de dagar då de inte arbetar. Det förefaller som om den enda lösningen på detta problem är att ändra arbetsrätten.

Vad gäller föräldrapenning är de största problemen förenade med anställningens oregelbundna karaktär. Det är dessutom av betydelse huruvida en person får utföra distansarbete samtidigt som han/hon uppbär ersättning.

I de flesta system för invaliditetsersättning har egenföretagare rätt till samma förmåner som anställda. För vissa av dessa system har relativt höga krav satts upp, vilket utgör ett problem för personer med anställningar av oregelbunden karaktär. Å andra sidan erbjuder distansarbete sysselsättningsmöjligheter för funktionshindrade, vilket kan komma att kräva särskilda bestämmelser så att hinder för att dessa personer skall kunna få arbete undanröjs.

##### *Ålderspension*

I de flesta system betalas ålderspension ut till både anställda och egenföretagare. Det förekommer emellertid ibland trösklar, vilket innebär att personer med låga inkomster erhåller lägre pension. Å andra sidan är de personer som erhåller högre pensioner täckta av olika system för tilläggspension och har i allmänhet varit anställda under lång tid hos en och samma arbetsgivare. Fackföreningar och distansarbetare bör uppmantras att utveckla system för tilläggspension vilka anpassats efter lokala förhållanden.

##### *Olycksfall i arbetet*

Frågor rörande olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar ger upphov till särskilda problem för distansarbetare. Dessa problem är i huvudsak identiska med dem som gäller för hemarbetare: när är en olycka som sker i eller i närheten av en distansarbetarens hem att betrakta som olycksfall i arbetet? Här kan en omprövning av definitionen på



olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar komma att bli nödvändig och i detta fall kan det vara en fördel om bevisbördan läggs över på uppdragsgivaren.

### **Arbetslöshetsersättning**

Distansarbetare kan ofta komma att befinna sig i situationer av arbetslöshet eftersom deras arbetssituation karakteriseras av oregelbundenhet och "jour". Detta innebär att många arbetstagare med anställningar av oregelbunden karaktär sällan är berättigade till arbetslöshetsersättning. Dessa arbetstagare är som regel inte heller berättigade till socialhjälp.

System för arbetslöshetsersättning är begränsade till sin omfattning och finns endast tillgängliga för egenföretagare i vissa länder. I andra länder är det möjligt att erhålla viss arbetslöshetsersättning och samtidigt utföra distansarbete.

### **Socialhjälp**

Socialhjälp är praktiskt taget omöjligt att erhålla för distansarbetare med anställningar av oregelbunden karaktär eftersom de betraktas som heltidssysselsatta och de för att bli berättigade till stöd skulle vara tvungna att upphöra med sin yrkesverksamhet.

### **Likabehandling**

Med jämna mellanrum uppkommer anklagelser om indirekt diskriminering. Detta beror på att majoriteten av distansarbetarna/hemarbetarna är kvinnor och villkoren för att vara berättigad till ersättning och trösklarna för att komma att omfattas av de sociala trygghetssystemen är svårare för kvinnor att uppfylla än för män. Eftersom de har anställningar av oregelbunden karaktär går de miste om de förmåner som enbart är tillämpliga på anställda som arbetar på huvudarbetsplatsen. Det kan även hända att de inte kommer ifråga för utbildning.

Det finns flera olika sätt att hantera indirekt diskriminering av kvinnor som utför deltidsarbete med låg lön, bl.a.: (1.) Sänka trösklarna till en nivå där personer med låg lön lättare kan få ta del av olika förmåner. (2.) Utforma en lagstiftning i vilken anges att arbetsplatsen inte skall

vara av avgörande betydelse och att arbetstagare som utför arbete på en annan plats än huvudarbetsplatsen skall omfattas av samma förmåner som sina övriga kollegor.

(3.) Barnomsorgen bör utvecklas så att kvinnor kan välja när och hur de vill arbeta.

### **Problem relaterade till gränsöverskridande arbete**

#### **Inom EU**

Vid gränsöverskridande arbete inom Europeiska unionen gäller förordning 1408. Om en distansarbetare omfattas av ett anställningskontrakt alt. arbetar som en oberoende arbetstagare eller egenföretagare, omfattas han/hon av förordning 1408 och de förmåner och ersättningar som beskrivs ovan (med undantag för socialhjälp och tjänstepension) faller inom tillämpningsområdet för förordningen. I förordningen anges att den lagstiftning som skall tillämpas är den som gäller i det land där personen i fråga arbetar. Följden av detta är att 1. Arbetsgivaren är ansvarig för att betala sociala avgifter till socialförsäkringssystemen i distansarbetarnas hemländer och måste även betala avgifter till socialförsäkringssystemet i sitt hemland. 2. Distansarbetarna omfattas av systemet i det land där arbetsgivaren har sitt huvudkontor. Detta är inte särskilt praktiskt för dem och bör därför diskuteras.

I de fall då distansarbetare utför arbete för flera olika arbetsgivare i ett eller flera länder gäller socialförsäkringssystemet i det land där personen arbetar. Följaktligen måste arbetsgivarna betala sociala avgifter till socialförsäkringssystemet i distansarbetarnas hemländer. Denna bestämmelse är inte särskilt praktisk när distansarbetarna uppstår ersättning direkt från arbetsgivarna, t.ex. sjuklön. Sådana gränsöverskridande transaktioner är problematiska och kostsamma.

Vad beträffar pensionsrättigheter kan ett problem utgöras av att summan av alla pensionsrättigheter som förvärvats genom olika uppdrag för ett flertal arbetsgivare inte kommer att leda till en tillräckligt

stor inkomst: nationella lagar och bestämmelser utgör ibland hinder för en ackumulering av rättigheter. Ett annat problem är att vad gäller tilläggs pension finns det ännu inga regler för ihopräkning och personer som enbart varit anställda under kortare perioder kan förlora sina rättigheter. Av dessa skäl bör försäkringsbolag uppmanas att utforma nya typer av försäkringsbrev som täcker distansarbetare som utför arbete för mer än en arbetsgivare eller för kunder i ett eller flera länder.

#### **Utanför EU**

Om arbete läggs ut på arbetstagare utanför EU gäller inte förordning 1408 och EU och dess medlemsstater är inte ansvariga för dessa arbetstagares sociala skydd. Det måste diskuteras om detta förfarande, s.k. outsourcing, bör regleras. Det är emellertid av vikt att fastställa att det - som en del av en allmän policy - skall vara obligatoriskt för arbetsgivare och distansarbetare att registrera sig och det arbete som utförs, detta för att förhindra att en svart ekonomi utvecklas till en sådan omfattning att negativa effekter uppkommer.

Det faktum att arbetsgivare lägger ut arbete på arbetstagare i länder utanför EU gör problemet med utbetalningar av socialförsäkringar ännu svårare, eftersom det inte sker några direkta inbetalningar från arbetsgivare och anställda till de nationella systemen. En möjlig lösning på detta problem skulle kunna vara att införa en fast skatt för varje arbetstagare utanför EU som utför arbete för en arbetsgivare inom EU. Även om detta kan vara en tänkbar lösning, kan problem uppstå vad gäller bevakning och reglering av ett sådant system.

### **Social dumpning**

Att arbeta med telekommunikationer innebär att avstånd inte längre har någon betydelse samt att det är väldigt enkelt att utföra arbete för uppdragsgivare i andra länder. Det är även möjligt att utföra arbete för mer än en arbetsgivare och att arbeta trots sjukdom, handikapp, hög ålder eller moderskap. Vi har i tidigare avsnitt sett att detta kan leda till problem. Ett ännu större problem

är dock att det i allmänhet kommer att bli mycket svårt att kontrollera när och för vem en person arbetar.

Till detta kommer att förordning 1408 säger att den lagstiftning som skall tillämpas är den som gäller i det land där distansarbetaren arbetar, men att det då ofta uppstår problem eftersom i regel vare sig arbetsgivare som på en oregelbunden basis ger arbete till

distansarbetare, eller distansarbetarna själva meddelar detta till socialförsäkringssystemet i den berörda medlemsstaten. Gällande bestämmelser kan även leda till att arbetsgivare letar efter "billig" arbetskraft.

Här kan gemenskapslagstiftningen vara till hjälp. EU skulle kunna undersöka om det är mer lämpligt att arbetsgivarna betalar sociala

avgifter till systemet i det land där de bedriver verksamhet. När allt kommer omkring är distansarbetarna redan täckta av det system som gäller i det land där de arbetar. Om man bortser från problemet med att kontrollera när distansarbete utförs (för att kunna inkrypa avgifter) kan denna bestämmelse förhindra social dumpning.

## PROBLEM RELATERADE TILL HÄLSA OCH SÄKERHET FÖR DISTANSARBETARE INOM EUROPEISKA UNIONEN

*I den rapport som bär titeln "The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union" kartläggs de särskilda hälso- och säkerhetsproblem som distansarbete kan ge upphov till samt situationer där distansarbete kan förvärra redan existerande problem och förslag ges på hur man kan komma till rätta med sådana problem.*

### RAPPORTEN FOKUSERAR SÄRSKILT PÅ FÖLJANDE FRÅGOR:

**Det råder brist på forskning om hälsoeffekterna av distansarbete.**

**Med hänsyn till privatlivets helgd är det svårt för arbetsgivare och tillsynsmyndigheter att kontrollera att lagar och bestämmelser rörande hälsa och säkerhet följs vid distansarbete i hemmet.**

**Det finns en risk att arbetsplatserna är bristfälliga, till följd av begränsad bostadsyta.**

**Problem kan uppstå vad gäller att definiera vad som skall räknas som olycksfall i arbetet när olyckan sker i hemmet.**

**Det finns uppenbara nackdelar med att arbeta isolerat från andra: övertid, stress, ingen möjlighet till utbildning eller att kunna fråga om råd etc.**

**Det finns behov av att skapa nya kontrollmekanismer som är anpassade till en geografiskt spridd arbetsstyrka.**

Det viktigaste av allt är att bestämma om distansarbete är en ny arbetsform och om distansarbetare är en ny kategori arbetstagare, vilket i så fall betyder att distansarbete skall omfattas av särskilda bestämmelser. Om distansarbete är att betrakta som en ny form av arbetsorganisation skulle detta kunna ske genom att helt enkelt utveckla redan existerande lagar och bestämmelser, främst dem som berör hälsa och säkerhet.

### ■ Brist på forskning

Uppgifter om arbetsmiljö och säkerhet rörande distansarbete, särskilt beträffande egenföretagare och personal som flyttar runt, är mycket knapphändiga och saknas helt i vissa länder. Långsiktiga undersökningar saknas, särskilt om konsekvenserna av att arbeta isolerat

från andra. Kunskaperna om andra former av arbete på distans än distansarbete i hemmet är mycket bristfälliga.

### ■ Det finns inga särskilda lagar och bestämmelser som reglerar distansarbete

Det finns inga särskilda lagar och bestämmelser som reglerar distansarbete. Distansarbete, åtminstone det som utförs av anställda, omfattas av två typer av lagar och bestämmelser:

- Dem som reglerar hemarbete.
- Dem som reglerar arbete vid bildskärmsterminal.

### ■ Tillträde till distansarbetsplatser

Ett nyckelproblem är hur man skall få tillträde till distansarbetsplatser, i synnerhet när dessa är förlagda till hemmet. I de flesta länder har medborgarna rätt att vara privata i sina hem. Två problem uppkommer som en följd av detta:

- Hur kan arbetsgivarna göras ansvariga för att uppfylla arbetsmiljöbestämmelser om de inte kan få tillträde till arbetsplatsen? Hur skall de kunna uppfylla sin skyldighet att utvärdera arbetet?
- Samma sak gäller för tillsynsmyndigheter om de inte kan få tillträde till privata hem. Det finns dock undantag: i

Nederländerna t.ex., får yrkesinspektörer gå in i privata hem.

### ■ Egenföretagare

Frågor rörande hälsa och säkerhet för distansarbetare som är egenföretagare är mycket svåra att hantera. I själva verket är de för närvarande fria att organisera sitt arbete och utforma sina arbetsstationer som de vill. Med undantag av Irland, omfattas de inte av några arbetsmiljölagar.

### ■ De hälsorelaterade konsekvenserna av distansarbete

De hälsorelaterade konsekvenserna kommer att vara mycket stora oavsett om de uppgifter som utförs är kvalificerade eller icke kvalificerade, eller om arbetarna har kontroll över sitt arbete och arbetstakten eller inte. En person som utför ett arbete som kräver teoretisk specialistkompetens eller chef kommer sannolikt att ha mer kontroll över sitt arbete än en person som bearbetar information på ackord. Repetitiva arbetsuppgifter, särskilt arbete där tangentbord används, kan leda till belastningsskador.

### ■ Arbetsplatsen

Det finns många bestämmelser och ergonomiska standarder som reglerar och ligger till grund för utformningen av arbetsplatser. Problemet ligger i hur man skall säkerställa att distansarbetsplatser, främst i privata hem, är tillräckliga med avseende på utrymme, ventilation, belysning, buller, utrustning, etc.

I de länder där människor i allmänhet är mycket trångbudda, kan detta utgöra ett hinder för utvecklingen av distansarbete/hemarbete, alternativt kan det få konsekvenser för arbetarnas hälsa.

### ■ Distansarbetarnas familjerelationer och andra sociala kontakter

Även om distansarbete erbjuder goda sysselsättningsmöjligheter för

människor som på grund av handikapp eller familjeansvar tidigare inte kunnat arbeta, ger det också upphov till specifika problem, vilka främst hänför sig till en samverkan mellan arbete och sociala resp. familjerelaterade aspekter. Distansarbetare kan hamna under stor stress eftersom de inte har möjlighet att i en avskild miljö utföra sitt arbete. Sociala och familjerelaterade faktorer samt den fysiska miljön kan alltså spela en stor roll för deras arbetsvillkor. Könslinjen är också viktig eftersom kvinnliga arbetstagare fortfarande bär huvudansvaret för barnen.

### ■ Arbetstid och arbetstempo

Arbetstidens längd, särskilt när arbetsgivarna enligt lag måste följa vissa bestämmelser gällande denna, är svår att kontrollera. Långa arbetsdagar kan få allvarliga hälsokonsekvenser, särskilt när arbetet utförs på en bristfälligt utformad arbetsplats och arbetsuppgifterna är repetitiva.

Arbetstidens längd ger också upphov till ett problem vid definitionen av olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar. Skedde dessa på arbetet? Skedde detta till följd av arbetet? Detta är frågor som måste diskuteras.

Arbetstempot kan leda till muskuloskeletal problem, särskilt med avseende på repetitiva arbetsuppgifter (dålig utformning av arbetsstationer) och stress (om arbetstagaren har bristande kontroll över sitt arbete). Dessa problem förvärras om arbetsdagarna är långa.

### ■ Att arbeta isolerat från andra

Känslan av att vara isolerad (både fysiskt och socialt) är utan tvivel ett av de största problem som är förknippade med distansarbete. Det faktum att distansarbetare är fysiskt isolerade kan leda till en risk att de hamnar utanför arbetsgemenskapen. Kollektiva arbetsrelationer kan ersättas av individuella arbetsrelationer och leda till att distansarbetarna finner sig i en

sämlre förhandlingsposition och inte lika ofta blir informerade eller rådfrågade. Denna risk blir allt större eftersom vi befinner oss i en tid när lagarbete är ett nyckelord. Det kan bli svårare att få stöd från organisationen och kollegerna. Vidare är utbildning en fråga som måste tas upp till grundlig diskussion.

### ■ Nya kontrollmekanismer

Som tidigare nämnts är det svårt att utföra kontroller eftersom man har rätt att vara privat i sitt hem. Även om det skulle bli möjligt att få tillträde till bostaden skulle kontroll fortfarande vara svårt av rent praktiska skäl. Det är inte alla personliga arbetsstationer som kan kontrolleras och inspekteras direkt och detta gäller särskilt för distansarbetsplatser. Av denna anledning bör nya kontrollmekanismer utvecklas:

- I Skandinavien, främst Norge och Sverige, har kontrollmekanismer inrättats. Syftet är att säkerställa att rätt ledningsmetoder tillämpas och att frågor rörande hälsa och arbetsvillkor hanteras på rätt sätt från början.
- Erfarenheter av distansarbete visar att i många fall införs distansarbetet utan att det föreligger några fastlagda regler för hur det skall ske. Det finns varken någon formell policy eller några överenskommelser på området. Inte heller är det sätt på vilket distansarbete påverkar arbetsorganisation och arbetstagarnas hälsa och arbetsvillkor föremål för öppen debatt och förhandling, trots att strukturer såsom företagsråd borde eller skulle kunna konsulteras. Distansarbetsavtal (såsom IBM-avtalet) utgör undantag.

Det skulle vara bra om distansarbetets införande och utbredning diskuteras mer formellt och öppet i de företag där det förekommer, särskilt där organ för samråd, t.ex. företagsråd, har inrättats.

## ANDRA RAPPORTER OM DISTANSARBETE och ARBETSDOKUMENT som publicerats av fonden mellan 1985 och 1995

**Telework: Impact on Living and Working Conditions -**  
(WP/85/01/EN och FR)

**Telework: Women and Environments -** (WP/88/14/EN)

**Telework: The Views and Standpoints of the Social Partners and the Workforce and the Potential for Decentralised Electronic Working in the European Office -** (WP/88/15/EN och DE)

**The Electronic Home: Social Impact of Telemedicine at Home -** (WP/93/12/EN)

**The Electronic Home - Social and Spatial Aspects - A Scoping Report -** (WP/93/22/EN)

**The Electronic Home - Interactive Telecommunications for the Future -** (WP/93/56/EN)

**Telematics in Medicine: Reconnecting Health (The Role of Telehealth and Telemedicine in the Electronic Home) -** (EF/94/14/EN)

**Telematics for Health - The Role of Telehealth and Telemedicine in Homes and Communities**

(publikationen kan beställas från Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer - ISBN 1-85775-023-3)

**L'impact de la domotique sur les fonctions urbaines -**  
(EF/93/24/FR)

**Telelifestyles and the Flexicity -** (EF/93/24/EN)

**Telework: A Practical Guide -** (EF/94/32/EN)

**Flexispace/Mobility of Work -** (WP/95/29/DE och EN)

**Fallstudie Teleheimarbeit: Empirische Untersuchung der Bedingungen und Auswirkungen von**

**Teleheimarbeit/Telehomework Case Study:**

**Empirical Study on the Conditions and Effects of Telehomework -** (WP/95/58/DE och EN)

**Eberhard Köhler** är samordnare för temagruppen Arbetsorganisation/arbetsmarknadsrelationer och forskningsledare med ansvar för projekt om distansarbete tillsammans med **Pascal Paoli** och **Timo Kauppinen**.

För ytterligare information kontakta

**Camilla Galli da Bino**, informationsmedarbetare, Arbetsorganisation/arbetsmarknadsrelationer, eller **Dimitrios Politis**, informationsmedarbetare, Hälsa och välbefinnande.

**Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor**

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

**Tfn.** (353-1) 204 31 00 **Fax** (353-1) 282 64 56/282 42 09

**E-post:** Camilla.GallidaBino@eurofound.ie / Dimitrios.Politis@eurofound.ie

**The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union – Sammanfattande rapport av Pekka Huuhtanen, Helsingfors, Finland (WP/97/29/EN)**

### Nationella rapporter

**Belgien:** H. D'Hertefeldt, C. Hoedemakers, N. Van Landegem.

**Danmark:** H. Burr. **Tyskland:** P. Ullsperger, M. Ertel.

**Grekland:** S. Papadopoulos. **Spanien:** J. P. Bilbao.

**Frankrike:** M. Neboit, M. F. Kouloumdjian, L. Armellino, V.

Montandrea. **Irland:** P. Claffey. **Italien:** G. Ludovisi, R.

Bisegna, C. Grandi. **Luxemburg:** C. Bollendorf.

**Nederländerna:** H. de Vries. **Österrike:** P. Kolm, I.

Reifinger, C. Kral-Bast. **Portugal:** A. M. Vasconcelos, A.

Durão, R. Monteiro. **Finland:** Pekka Huuhtanen. **Sverige:** K.

Baneryd. **Förenade kungariket:** T. Cox, A. J. Griffiths, M. J. Barker.

**The Social Security Position of Teleworkers in the European Union – Sammanfattande rapport av Frans Pennings, Tilburg, Nederländerna (WP/97/27/EN)**

### Nationella rapporter

**Belgien:** Anke Gieselink. **Danmark:** Bent Greve. **Tyskland:**

Peter Wedde. **Grekland:** Ioannis Koukiadis. **Spanien:** Fermin

Rodriguez-Sañudo. **Frankrike:** Jean-Jacques Dupeyroux.

**Irland:** Nuala Butler. **Italien:** Tiziano Treu, Luciano Pero.

**Luxemburg:** Marc Feiereisen. **Nederländerna:** Frans

Pennings, Trudy Dijkman. **Österrike:** Brigitta Mlinek.

**Portugal:** António Nunes de Carvalho. **Finland:** Asko

Heikkilä. **Sverige:** Niklas Bruun, Märeta Johnson. **Förenade**

**kungariket:** Sarah Podro.

**The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union –**

**Sammanfattande rapport av Roger Blanpain, Leuven, Belgien (WP/97/28/EN)**

### Nationella rapporter

**Belgien:** Roger Blanpain. **Danmark:** Ruth Nielsen.

**Tyskland:** W. Däubler, Peter Wedde. **Grekland:** Ioannis

Koukiadis. **Spanien:** Fermin Rodriguez-Sañudo. **Frankrike:**

J. E. Ray. **Irland:** Nuala Butler, William K. Roche. **Italien:**

Tiziano Treu, Luciano Pero. **Luxemburg:** Marc Feiereisen.

**Nederländerna:** A. Jacobs, A. D. M. van Rijs. **Österrike:**

Brigitta Mlinek. **Portugal:** Pedro Furtado Martins. **Finland:**

Asko Heikkilä. **Sverige:** Niklas Bruun, Märeta Johnson.

**Förenade kungariket:** Paul L. Davies.

© Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor. Allt material får återges utan särskilt tillstånd - dock ej för kommersiellt bruk - under förutsättning att källan anges och en kopia skickas till fonden.

**Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor**

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

**Tfn.** (353-1) 204 31 00

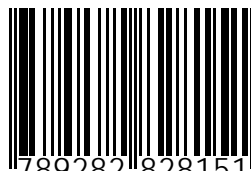
**Fax** (353-1) 282 64 56/282 42 09

**E-post:** postmaster@eurofound.ie



BYRÅN FÖR EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS  
OFFICIELLA PUBLIKATIONER

ISBN 92-828-2815-8



9 789282 828151