

Rekommendationer om distansarbete

PTK:s arbetsmiljögrupp

september 2021

PTK

Rekommendationer

1. Rekommendationer om distansarbete

PTK:s arbetsmiljögrupp har antagit dessa rekommendationer i syfte att underlätta för chefer, skyddsombud och fackligt förtroendevalda att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete i samverkan på arbetsplatser där arbete på distans förekommer. Rekommendationerna innehåller regelverk, förutsättningar, distansarbetspolicy samt stöd och hjälp i arbetsmiljöarbetet.

1.1 Vad är distansarbete i dessa rekommendationer

Med distansarbete menas arbete som sker mer eller mindre regelbundet utanför arbetsgivarens lokaler, men som kunde ha utförts i arbetsgivarens lokaler. Distansarbete i dessa rekommendationer bygger på ömsesidig frivillighet mellan arbetsgivare och arbetstagare och förutsätter att det finns en huvudarbetsplats som arbetsgivaren råder över där arbetet normalt sett utgår från. Frivilligheten handlar också om omfattningen av distansarbete, där både arbetsgivaren och arbetstagaren kan begränsa omfattningen av distansarbetet. För frågor om arbetsrättslig reglering av distansarbete hänvisar PTK till respektive förbund.

1.2 Vad är inte distansarbete

Arbete som permanent utförs i arbetstagarens bostad eller liknande regleras i särskild ordning och omfattas inte av dessa rekommendationer. Arbete som tillfälligtvis, eller enbart rör enstaka timmar på annan plats än arbetsgivarens lokaler omfattas heller inte av dessa rekommendationer.

1.3 Distansarbete förändrar arbetsmiljön

PTK:s arbetsmiljögrupp ser att distansarbete, som komplement till kontoret, kan vara ett positivt inslag som ger fördelar för både arbetstagare och arbetsgivare. En förutsättning är att distansarbetet inte leder till sänkt skyddsnivå eller ökar riskerna för ohälsa. För arbetstagare kan möjlighet till distansarbete ge en flexibilitet i tid och rum som underlättar att förena arbete och fritid, samt minskad tid som går åt pendling. För arbetsgivare kan möjlighet till distansarbete innebära ökad nöjdhet hos de anställda och att arbetsplatsen kan rekrytera och behålla rätt kompetens.

Distansarbete är förenade med vissa arbetsmiljörisker, som belastningsergonomi, kognitiv belastning, risk för minskat samspel mellan kollegor, risk för utsuddade gränser mellan arbete och viloperioder, risk för minskat socialt stöd och känsla av ensamhet. Omfattningen av dessa risker ökar många gånger med omfattningen av distansarbetet.

Med distansarbete förändras den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och arbetsmiljön på kontoret. Beroende på hur arbetsplatsens regler för distansarbete utformas, kan socialt samspel, socialt stöd och samarbete mellan kollegor försvåras.

Att arbeta på distans kan ge betydande vinster för den enskilde, med ökad autonomi och självbestämmande i arbetet, ökad arbetstillfredsställelse och bättre balans mellan arbete och fritid. PTK:s arbetsmiljögrupp rekommenderar att distansarbetet är ett komplement, och inte en ersättare, till det gemensamma kontoret.

Det finns negativa effekter av distansarbete på heltid. Många av riskerna ökar i takt med omfattningen av distansarbetet. På organisationsnivå är det bäst om distansarbetet utförs på en måttlig nivå. Det gemensamma kontoret främjar trivsel, arbetsglädje, tillit, tillhörighet,

innovation, kreativitet och kunskapsöverföring. Det gemensamma kontoret är också viktigt för att underlätta för nyanställda att lära sig arbetet och få rolltydlighet i sin arbetsituation.

PTK:s arbetsmiljögrupp vill också betona vikten av respekt för den personliga integriteten när arbete utförs i det egna hemmet, både från arbetsgivarens och skyddsombudets sida.

2 Regelverk

2.1 Arbetsmiljölagen med föreskrifter

Arbetsmiljölagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (arbetsmiljölagen 1 kap, 2 §). Kraven i arbetsmiljölagen och arbetsgivarens ansvar är inte beroende av att arbetet utförs i en särskild lokal, däremot kan formerna för hur arbetsmiljöarbetet bedrivs variera.

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsmiljölagen följs, men uppgifter i arbetsmiljöarbetet fördelas på en eller flera chefer eller andra arbetstagare. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsmiljön ska systematiskt undersökas, riskbedömas, risker åtgärdas och kontrolleras. Hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs ska beskrivas i en arbetsmiljöpolicy. Hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på distans och vilka rutiner som krävs bör framför allt framgå av arbetsmiljöpolicyen.

Arbetsgivaren ansvarar för att chefer har tillräckliga kunskaper för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, 6 och 7 §§). Detta gäller oavsett om arbetet bedrivs i arbetsgivarens lokaler, hos kund eller på distans. Det betyder att det också krävs kunskaper i hur man samverkar och om vilka risker som finns vid distansarbete. Förutom tillräckliga kunskaper, krävs också förutsättningar i form av resurser, befogenheter, och en rimlig arbetsbelastning. För frågor om rätt utbildning för arbetsmiljöarbetet hänvisas till PTK:s "Riktlinjer om rätt utbildning för en god arbetsmiljö".

Arbetstagare ska ges tillräckliga kunskaper för att undgå risker i arbetet och för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö (AFS 2001:1, 7 §). Exempel på sådana kunskaper är om ergonomi kopplat till arbetsställning, synergonomi och lämpligt val av arbetsplats, risker kring arbetsbelastning och behovet av variation och pauser. I kunskaperna ingår också att veta var man ska vända sig för att få hjälp, stöd och åtgärder.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och om bildskärmsarbete (AFS 1998:5) är tillämpliga på distansarbete.

2.2 Tillämpning av regelverket

När arbete sker på distans bör inte arbetsgivaren genom observation försäkra sig om arbetsförhållandena. Det krävs istället en nära dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare, för att arbetsgivaren ska kunna försäkra sig om att arbetet utförs i en tillfredsställande arbetsmiljö. En förutsättning för detta är, förutom kunskaper om risker att, ett öppet och tillåtande samtalsklimat som möjliggör en förtroendefull dialog. Tillit och öppet samtalsklimat är en viktig del av den sociala arbetsmiljön. Finns det brister i öppenhet och tillit bör detta hanteras innan distansarbete påbörjas.

En arbetsgivare behöver inte fysiskt besöka den tilltänka distansarbetsplatsen för att försäkra sig om att arbetet kommer att utföras i en riskfri arbetsmiljö. En jämförelse kan göras med hur uthyrande arbetsgivare måste försäkra sig om att uthyrda anställda inte riskerar att utsättas för faror i arbetet. I praktiken görs detta sällan genom att den uthyrande arbetsgivaren inspekterar den inhyrande arbetsgivarens lokaler.

Arbetsgivaren ska ha ett fungerande tillbuds- och olycksfallsrapporteringsystem så att arbetstagarna kan rapportera in brister och risker i arbetsmiljön. Om detta system inte fungerar för det arbete som utförs på distans kan det behöva anpassas.

Att som arbetsgivare neka arbetstagare att arbeta på distans, om det inte kan utföras i en tillfredsställande arbetsmiljö, är att ta ansvar.

2.3 Samverkan och skyddsombudens roll

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. För detta ska arbetsgivare och arbetstagare bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö inom sitt skyddsområde.

Att arbetstagare utför arbete på distans förändrar inte kraven på samverkan, däremot kan formerna för arbetsgivarens och arbetstagarnas organiserade arbetsmiljöverksamhet behöva anpassas. Detta gäller särskilt om omfattningen av distansarbete är stort inom organisationen, då samverkan också kräver att arbetstagarna deltar i arbetsmiljöarbetet.

När skyddsombudet utses ska också ett skyddsområde anges. Skyddsområdet kan exempelvis vara en fysiskt avgränsad plats, en avdelning eller ett skift. När distansarbete utförs kan det vara bra att se över arbetsplatsens skyddsområden, där skyddsområdet också bör anger organisatoriska enheter. Detta för att säkerställa att det arbete som utförs på distans också ingår i skyddsområdet.

För skyddsombuden gäller samma som för arbetsgivaren. Det är sällan nödvändigt att fysiskt besöka en tilltänkt distansarbetsplats för att försäkra sig om att arbetet inte utförs i en riskfylld arbetsmiljö.

PTK:s arbetsmiljögrupp rekommenderar:

- Att skyddsområden ses över så att de också är gällande för det arbete som utförs på distans
- Att skyddsombuden på ett lämpligt sätt verkar för att det systematiska arbetsmiljöarbetet också inkluderar det arbete som utförs på distans

2.4 Europeiska ramavtalet om distansarbete

Ramavtalet är antaget av de europeiska sociala parterna och har antagits av deras motsvarigheter i Sverige. Det europeiska ramavtalet är ett frivilligt avtal, men de centrala parterna i Sverige rekommenderar medlemsorganisationer, medlemsförbund, företag och arbetsplatser att utgå från det europeiska ramavtalet vid utformning av kollektivavtal eller lokala överenskommelser.

Ramavtalet definierar distansarbete som *".../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."*

Ramavtalet slår fast att distansarbete är frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare. Distansarbete kan ingå som en del av arbetstagarens ursprungliga anställningsvillkor, eller föras in senare. Både arbetstagaren och arbetsgivaren kan uttrycka önskan, eller neka, om att arbeta på distans. Att som arbetstagare avböja att arbeta på distans är inte i sig något skäl

för att avsluta anställningsförhållandet eller ändra arbetstagarens villkor. Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen, kan beslutet om att övergå till distansarbete återtgas genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal.

Distansarbetaren ska åtnjuta samma rättigheter som jämförbara arbetstagare i arbetsgivarens lokaler. Dock kan det vara nödvändigt med särskilda kompletterande kollektivavtal och/eller individuella överenskommelser för att säkerställa detta.

Arbetsgivaren ansvarar för dataskydd och lämpliga åtgärder, arbetstagaren har en skyldighet att följa bestämmelserna. Vidare ska arbetsgivaren respektera distansarbetarens privatliv. Vid eventuellt införande av övervakningssystem ska detta stå i proportion med syftet.

3 Förutsättningar

PTK:s arbetsmiljögrupp rekommenderar att följande förutsättningar finns på arbetsplatsen vid införande av distansarbete. Förutsättningarna bör formuleras och tydliggöras i en policy. Ändringar i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är frågor för medbestämmande och ska hanteras enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller i kollektivavtal. Utvecklingsavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv ger anvisningar om hur MBL ska tillämpas på arbetsplatsen.

Frivillighet

Distansarbete ska vara frivilligt och det ska finnas en befintlig arbetsplats att utgå från. Med frivillighet menas att valet inte får konsekvenser för löneutveckling, möjlighet till kompetensutveckling, karriärsutveckling eller arbetsinnehåll. Med frivillighet menas också att arbetstagaren inte behöver utföra mer distansarbete än vad hen vill och att det finns goda praktiska förutsättningar att utföra arbetet på den befintliga arbetsplatsen.

Likabehandling

En distansarbetspolicy ska vara transparent och förutsägbar och bygga på att arbetstagare med liknande förutsättningar ska ges samma möjligheter och rättigheter. Med likabehandling menas också att arbetstagare behandlas lika oavsett om arbetstagaren väljer att utföra arbete på den gemensamma arbetsplatsen eller på distans. Beslut om distansarbete ska kunna motiveras. Arbetsgivaren ska samtidigt anpassa arbetsförhållandena efter arbetstagarens särskilda förutsättningar.

Kunskaper om risker

Arbetstagare som utför, eller kan komma att utföra, delar av sitt arbete på distans ska ges rätt kunskaper för att kunna undvika och hantera risker i arbetet. Exempel på kunskaper är om arbetsplatsens ergonomi samt hur ofta arbetstagaren bör ta paus för god hälsa.

Arbetsgemenskap

På arbetsplatser där arbetstagare frekvent utför arbete på distans påverkas arbetsgemenskapen, och därmed också den sociala arbetsmiljön som rör villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. Den sociala arbetsmiljön är också viktig för hur den organisatoriska arbetsmiljön fungerar, med upplevd rolltydlighet i det egna arbetet.

Brister i den sociala arbetsmiljön kan leda till konflikter mellan arbetstagare. Vid distansarbete bör det löpande undersökas vilka åtgärder som kan behövas för att säkerställa en god social arbetsmiljö, samt om det behövs regler för hur ofta arbetstagare bör vara på den gemensamma arbetsplatsen.

Distansarbetsplats

Distansarbetspolicyn bör klargöra vilka krav som ställs på val av distansarbetsplatser både av tillfällig och mer permanent karaktär. Kraven på distansarbetsplatsen ökar generellt med omfattningen av distansarbete. Arbete som enbart sker några dagar per månad på distans föranleder sällan att en särskild distansarbetsplats behöver ställas i ordning, medan distansarbete som sker oftare kan kräva en särskilt iordningsställd arbetsplats med hög- och sänkbart skrivbord. Vid distansarbete i hemmet är de byggnormer som finns oftast tillräckliga för att säkra ett gott klimat avseende luftkvalitet, ventilation och värme.

Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska ha en organiserad samverkan i arbetsmiljöfrågor. Beroende på omfattningen av distansarbete i organisationen kan det också behövas en särskild plan för hur samverkan ska gå till, så att chefer, skyddsombud, fackligt förtroendevalda och anställda kan samverka kring de delar av arbetsmiljön som finns på distans. Utöver arbetsmiljölagens krav på samverkan ger utvecklingsavtalet anvisningar kring hur MBL ska tillämpas på arbetsplatsen.

Arbetsorganisation

Starkt styrt eller bundet arbete är oftast inte lämpligt att utföra på distans. Vid införande av distansarbete krävs att arbetet är organiserat på ett sådant sätt att arbete inte alltid behöver utföras i arbetsgivarens lokaler. Exempelvis kräver arbete på distans att arbetstagarna har viss möjlighet att själva lägga upp arbetsveckan och ett eget handlingsutrymme. Arbetsgivaren bör då också organisera arbetet på ett sådant sätt att arbetstagarna har resurser, befogenheter och en tydlighet i sin roll för att kunna fatta de beslut som arbetet kräver. Denna typ av arbetsorganisation kan ge fördelar även för de som väljer att inte arbeta på distans.

Ändring av arbetsorganisation ska föregås av en riskbedömning och samverkan. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. Förändringar av arbetsorganisationen kan också kräva MBL-förhandling.

Rätt utrustning för en god arbetsmiljö

Vid distansarbete krävs rätt utrustning, såsom dator och internetuppkoppling. Om distansarbetet har mer än tillfällig karaktär måste också en tillräckligt ergonomiskt utformad arbetsplats ställas i ordning, då kan höj- och sänkbart skrivbord samt en ergonomisk stol behövas. Inför start av distansarbete är det viktigt att reda ut vilken utrustning som behövs samt vem som ansvarar för att den finns på plats samt vem som äger den. Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska stå för kostnaden för nödvändiga åtgärder, såsom inköp av ändamålsenlig utrustning där sådan saknas.

Arbetsuppgifter

Alla arbetsuppgifter är inte lämpliga att utföra på distans. I distansarbetspolicyn bör det klargöras vilka arbetsuppgifter som kan utföras på distans, och vilka som ska utföras på den gemensamma arbetsplatsen. Förutom en generell policy finns det individuella preferenser kring vilka arbetsuppgifter som utförs bäst var. Utgångspunkten bör vara att arbetsuppgiften bestämmer val av plats, och att individuella preferenser kan tillmötesgå så länge de inte har negativ påverkan på arbetet som utförs eller på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Förebyggande arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet ska vara förebyggande. En utgångspunkt i arbetsmiljöarbetet är att det som kan leda till ohälsa ska ändras. Kraven gäller oavsett var arbetet utförs. Det är viktigt att säkerställa att det finns rutiner i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att hantera de risker som också finns utanför arbetsgivarens lokaler. Detta kan göras genom att komplettera de ordinarie skyddsronderna med att också säkerställa en god arbetsmiljö för arbetet som utförs på distans. Arbetsmiljöpolicyn ska beskriva hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas.

Beslut på ledningsnivå

Distansarbete får konsekvenser för hela arbetsplatsen och bör därför föregås av ett beslut på ledningsnivå, så att frågan inte hamnar att avgöra på enskilda chefer. Frågan är strategisk och påverkar hur uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska se ut och vilka kunskaper, befogenheter, resurser och mandat som chefer behöver, och behöver därför vara tydligt förankrad.

Arbetsbelastning

Samma arbetstidsmått ska gälla oavsett var arbetet utförs. Distansarbete ska inte medföra att arbetsmängden ökar. Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa är stor omfattning av övertidsarbete, långa arbetspass och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar. Arbetsgivaren bör särskilt uppmärksamma möjligheten till återhämtning.

4 Distansarbetspolicy

PTK:s arbetsmiljögrupp rekommenderar att arbetsplatsen har en policy för distansarbete. Policyn bör tas fram i samverkan mellan arbetsgivaren, skyddsombuden, fackligt förtroendevalda och de anställda. Att de anställda medverkar i framtagandet, betyder också att policyn blir känd, får hög legitimitet och därmed också ger en hög efterlevnad.

Förutom en policy för distansarbete, kan arbetsmiljöpolicyen behöva uppdateras för att beskriva hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas för att också hantera risker i distansarbetet. Undersök och bedöm riskerna, och låt sedan riskerna avgöra åtgärderna. Distansarbetspolicyen kan i sig ses som en åtgärd för att hantera de risker som identifierats.

Distansarbetspolicyen bör bland annat innehålla

- Vilka förutsättningar som ska uppfyllas för att arbeta på distans
- Vilka krav som ställs på den tilltänkta distansarbetsplatsen
- Vilka arbetsuppgifter som får/inte får utföras på distans
- Vem som beslutar om distansarbete, och på vilka grunder beslut fattas
- Vilken arbetsutrustning som ska användas
- Hur rapportering av brister ska gå till
- Vilka kunskaper som arbetstagaren ska ges
- Tider för när arbetstagaren ska vara tillgänglig för kommunikation
- Pauser och raster och hur viloperioder säkerställs
- Hur kommunikationen med kollegor och chefer ska ske på distans
- I vilken omfattning distansarbete är tillåtet
- Om det finns särskilda dagar, eller ett visst antal dagar, som arbete ska ske på det gemensamma kontoret
- Vart man kan vända sig för att få hjälp och stöd

5 Stöd och hjälp i arbetsmiljöarbetet

PTK äger tillsammans med LO och Svenskt Näringsliv arbetsmiljöorganisationen Prevent. Genom Prevent tar arbetsmarknadens parter fram stöd för chefer och skydds-/arbetsmiljöombud i arbetsmiljöarbetet. PTK rekommenderar arbetsplatser att använda det partsgemensamt framtagna stödet.

Partsgemensam information och stöd om arbetsmiljön vid distansarbete finns på:
<https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/distansarbete/>

Afa försäkring ägs av PTK, LO och Svenskt Näringsliv och arbetar för att förebygga ohälsa och skador i arbetslivet. Genom Afa försäkring avsätter parterna i privat sektor och KR-sektor årligen 150 mnkr för att finansiera forskning inom områdena arbetsmiljö och hälsa. Forskning om arbetsmiljö och distansarbete går att hitta i forskningsdatabasen:
<https://www.afaforsakring.se/forskning/projektkatalog/>

Afa försäkring erbjuder också IA-systemet, ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. IA-systemet möjliggör för företag att inom sin bransch dela med sig av information om arbetsmiljöhändelser, utredningar och åtgärder för att därmed lära av egna och andras erfarenheter.

För perioden 2021–2023 har PTK, LO och Svenskt Näringsliv avsatt 75 miljoner kronor för stöd för arbetsmiljöutbildning. Stödet kan användas för arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Villkor för att få stöd finns på:
<https://www.afaforsakring.se/forebyggande/stod-for-arbetsmiljoutbildning/>

Om du har frågor om arbetsrätt eller behöver hjälp av facklig karaktär, vänd dig till ditt fackförbund.