

Bilaga 2

Distansarbete i Sverige enligt senare undersökningar

Distansarbete i Sverige enligt senare undersökningar

Syftet med denna kartläggning är att försöka ge svar på hur vanligt distansarbete är i Sverige, i antal och tid. Under de senaste åren har intresset för distansarbete varit stort, och flera undersökningar har genomförts för att se hur utbrett distansarbete är i landet. Statistikgenomgången utgår från flera av dessa undersökningar. Den första mätningen av distansarbete i Sverige gjordes 1986 av SCB på uppdrag av Nordplan (Engström & Johanson 1990.) Denna undersökning följdes upp med en liknande undersökning 1995 (Engström & Johanson 1997). Det gör det alltså möjligt att beskriva utvecklingen under denna tidsperiod. Nedan görs jämförelser mellan dessa två studier i presentationen av ULF95. De flesta undersökningarna är rikstäckande och genomförda med hjälp av SCB och är därför i viss mån jämförbara. Genomgången av sådana undersökningar startar med TCO94 och presenteras sedan i kronologisk ordning fram till den senaste kartläggningen genomförd 1998. Dessa undersökningar har sedan kompletterats med andra studier som har en mer begränsad täckning.

TCO 1994 (TCO94)

TCO genomförde med hjälp av SCB 1994 en undersökning med avseende på distansarbetets omfattning (TCO 1995). Man skilde i undersökningen på de som har en överenskommelse med arbetsgivaren att *regelbundet* förlägga arbetstid till hemmet, och de som arbetade hemma *då och då*.

Nästan var tredje anställd arbetar hemma

Resultatet visade att 6 procent, 200 000 personer, arbetar regelbundet hemma och att 23 procent, 800 000 personer, arbetar hemma då och då. Totalt arbetar alltså nästan 30 procent eller närmare 1 miljon av samtliga anställda i Sverige hemma minst någon timme i månaden.

Antalet som arbetar hemma motsvarande 1 dag per vecka eller mer uppgår totalt till ca 270 000 personer.

Hemarbete på heltid ovanligt

Man fann att det permanenta hemarbetet är mycket ovanligt. Ca 44 000 personer arbetar hela eller i stort sett hela arbetsveckan i hemmet. Det rör sig huvudsakligen om yrkesgrupper som traditionellt alltid har arbetat hemma. 65 procent av dessa var barnskötare (dagmammor).

Lärare den största hemarbetsgruppen

Av dem som arbetar regelbundet i hemmet är yrken som lärare, barnskötare och förskollärare de vanligaste. Även bland dem som arbetar hemma då och då utgör lärarna den största gruppen. Därefter kommer företagsadministratörer, utredare och statistiker, journalister, programmerare och systemerare. Förutom barnskötarna är det nästan uteslutande tjänstemannagrupper som arbetar hemma.

Vanligare att män arbetar hemma än kvinnor

Det är något vanligare bland män att arbeta hemma än bland kvinnor. Ca 30 procent av männen arbetar hemma, kvinnorna 27 procent. Det är däremot vanligare att kvinnor har en överenskommelse med arbetsgivaren att regelbundet arbeta hemma. 7 procent av kvinnorna och 5 procent av männen gör detta.

Tidspress det vanligaste skälet till arbete i hemmet

Skälen som angavs till att arbeta hemma då och då handlade mest om att klara av kraven i arbetet trots tillfällig tidspress/arbetsbelastning eller att man behöver få arbeta i lugn och ro. Betydligt mer sällan uppgavs skäl som handlade om att underlätta det privata livet utanför arbetet. Endast 10 procent angav att slippa restiden som skäl till distansarbete.

Flexibel arbetstid gör arbete i hemmet möjligt

Undersökningen visar också att det framför allt är flexibel arbetstid (63 procent) som gör det möjligt att arbeta hemma då och då, inte tillgång till teknisk utrustning i hemmet, som man kanske skulle kunna tro. Det är vanligare att den anställde själv investerar i teknisk utrustning i hemmet (18 procent) än att arbetsgivaren gör det (13 procent).

Den nyare formen av hemarbete som möjliggörs av den tekniska utvecklingen är mycket ovanlig, åtminstone i en sådan organiserad form att arbetsgivare och anställd kommit överens om att regelbundet förlägga arbetstid till hemmet.

En av slutsatserna i undersökningen är att det inte skett någon ökning av antalet hemarbetare sedan den tidigare jämförbara undersökningen från 1986 (ULF86). En annan slutsats är att andelen personer med dold övertid är mycket högre bland de grupper som arbetar hemma än bland övriga.

ULF-undersökningen 1995 (ULF95)

Nordiska Institutet för samhällsplanering (Nordplan) samlade in data via SCB:s undersökning om levnadsförhållanden (ULF) år 1995 (Engström & Johanson 1997) som en uppföljning av en liknande undersökning som gjordes 1986 (Engström & Johanson 1990). Detta gör det möjligt att beskriva utvecklingen under en tidsperiod, vilket inte är vanligt för undersökningar om distansarbete.

Distansarbete definieras som förvärvsarbete som helt eller till någon del förläggs till bostaden eller annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. Nedre gräns för distansarbetets tidsmässiga omfattning är satt till 2 timmar/vecka. Jordbrukare och barnomsorgspersonal är undantagna. Däremot ingår egna företagare. Distansarbete förutsätter inte tekniska hjälpmedel.

År 1995 arbetade ungefär 700 000 personer i Sverige på distans enligt ovanstående definition. Detta motsvarar ungefär 18 procent av alla sysselsatta i landet. Ungefär 400 000 personer arbetade på distans en dag eller mer per vecka. Knappt 30 procent av dessa är egna företagare.¹ Detta medför att antalet *anställda* som 1995 arbetade på

¹ Enligt uppgift på seminarium fredagen den 17 oktober 1997.

distans en dag eller mer per vecka motsvarar ca 280 000 personer. Endast 10 000 personer arbetade på distans hela tiden, vilket alltså var mycket ovanligt.

Distansarbete vanligast bland högutbildade män

Av de distansarbetande utgör männen 62 procent och kvinnorna 38 procent. De som distansarbetar är oftast högutbildade – andelen med högskoleutbildning är nästan tre gånger så stor bland distansarbetarna som bland svenskarna generellt.

De flesta distansarbetarna, 35 procent, finns i åldersgruppen 40–49 år, och 30 procent är 50–59 år. Endast knappt tio procent är i åldersgruppen 20–29 år. Distansarbete är således en arbetsform som är mer vanlig bland personer som har hunnit etablera sig på arbetsmarknaden.

Distansarbete vanligast inom offentlig förvaltning

Vanligast var att de som distansarbetade arbetade inom offentlig förvaltning; 40 procent tillhörde den näringsgrenen. Här ingår personal i utbildningssektorn, en grupp som också 1989 befanns vara starkt representerad. Inom bank-, försäkrings- och fastighetsområdet samt övriga tjänster (exempelvis konsultverksamhet) fanns ungefär en fjärdedel av distansarbetarna. Här dominerar däremot den privata sektorn.

Planering, förberedelse och uppföljning är de vanligaste arbetsuppgifterna

Arbetsuppgifter som planering, förberedelse och uppföljning ägnar sig drygt 80 procent av distansarbetarna åt. Kvinnor inom kommunal verksamhet var den största gruppen som utförde dessa arbetsmoment i sitt distansarbete. Inläsning och administrativa göromål var också vanliga bland distansarbetare. Rappportskrivning var en vanligt förekommande arbetsuppgift bland distansarbetande män, 69 procent jämfört med 31 procent för kvinnor.

Förändring sedan 1986

Antalet distansarbetare var 1995 ungefär lika många som 1986, dvs. ca 700 000. Men tar man hänsyn till att antalet sysselsatta totalt sett har sjunkit under den gångna tioårsperioden innebär detta att andelen distansarbetare har ökat med fyra procentenheter jämfört med 1986. Även den genomsnittliga distansarbetstiden per vecka har under denna tidsperiod ökat med 25 procent, från 1,2 dagar per vecka till 1,5 dagar per vecka. De grupper som framför allt har ökat sin distansarbetstid är tjänstemän i högre och ledande befattningar samt anställda inom bank-, finans- och försäkringsbranschen.

Drygt hälften av dem som distansarbetade 1995 använde persondator. 1986 var det endast 6–7 procent som hade datorstöd i sitt distansarbete.

Prognos

I 1986 års undersökning uppgav 13 procent av dem som då inte alls distansarbetade, motsvarande drygt 400 000 personer, att det vore möjligt att förlägga en del av arbetet till hemmet. Denna prognos hade inte infriats vid 1995 års mätning. Ökningen blev betydligt blygsammare.

Undersökningen fann en potential på 600 000 svenskar som kan och vill övergå till distansarbete i viss omfattning. Förutom dessa räknar man att 60 000–70 000 personer som 1995 distansarbetade mindre än 2 timmar skulle komma att öka sin distansarbetstid och kvalificera sig in i distansarbetarnas skara. Även bland dem som redan 1995 distansarbetade mer än 2 timmar/vecka förväntar man sig att ungefär 175 000 kommer att utöka tiden för distansarbete.

Om alla som önskade fick arbeta på distans en eller ett par dagar per vecka, skulle det röra sig om närmare en fjärdedel av samtliga förvärvsarbetande i Sverige. Men, påpekar utredarna, detta motsvarar mindre än 10 procent av det totala antalet arbetsdagar som utförs i landet.

Den svenska ökningstakten av distansarbete är lägre än i USA, enligt amerikanska prognoser från början av 1990-talet. Men även utvecklingen i USA blev mindre kraftig än vad de tidigare prognoserna förutspådde.

Trots stor osäkerhet på grund av definitionsproblem och olika mätmetoder verkar det som om Sverige har en större andel människor som arbetar på distans jämfört med de flesta andra länder.

SIKA:s undersökning 1996 (SIKA96)

Statens institut för kommunikationsanalys (SIKA 1998) genomförde våren 1996 en undersökning om IT och resvanor². Med distansarbete avses här *”regelbundet arbete på annan plats än den vanliga, ordinarie arbetsplatsen.” Tjänsteresor, hemarbetande där den ordinarie arbetsplatsen är hemmet, rörliga arbeten där resor och förflyttningar ingår i arbetet är undantagna.* Med andra ord omfattas inte kringresande försäljare eller servicetekniker, lantbrukare eller personal inom hemtjänsten.

Av undersökningen framgår att 13 procent av arbetsstyrkan regelbundet utför sitt arbete på annan plats än på den ordinarie arbetsplatsen. Sett i ett internationellt perspektiv är detta höga siffror. I USA t.ex. är det bara 7 procent av arbetsstyrkan som distansarbetar.

Betydligt fler män än kvinnor arbetar på distans

Andelen män som arbetar på distans, 17 procent, är dubbelt så hög som andelen kvinnor, 8 procent. Distansarbetare är dessutom högt representerade i åldersgruppen 35–44 år. Den typiske distansarbetaren är sysselsatt i tjänstesektorn. Det är vanligare med distansarbete i de tre storstadslänen än i övriga landet. Distansarbete är klart vanligast i de högsta inkomstklasserna.

Informationsteknik behöver inte vara någon förutsättning för att arbeta på distans. I undersökningen framkom att endast hälften använde informationsteknik i sitt distansarbete.

² De frågor i undersökningen som behandlar resvanor redovisas närmare i avsnitt 7.1 Transporter.

AKU-undersökningen 1997 (AKU97)

SCB samlar årligen in uppgifter om hemarbete genom tilläggsfrågor till arbetskraftsundersökningen (AKU). I 1997 års undersökning belystes också användningen av tekniska hjälpmedel på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet (1997). I definitionen ingår anställda som *har en överenskommelse med sin arbetsgivare*³ att utföra hela eller delar av sin arbetstid *i hemmet*. De hemarbetande får redovisa om de *arbetar regelbundet* eller *då och då* på distans.

Totalt arbetar 250 000 personer hemma, dvs. omkring sju procent av alla anställda. Av dessa uppgav drygt 170 000 personer att de hade överenskommelse med sin arbetsgivare att regelbundet arbeta hemma, medan 80 000 personer uppgav att de arbetade hemma då och då.

De flesta som arbetar hemma är i åldern 35–54 år. Det gäller såväl kvinnor som män. De som har en överenskommelse att arbeta hemma gör det 22 procent av den faktiskt arbetade tiden. Alltså arbetar de hemma *i snitt* en dryg dag i veckan. Männen arbetar 13 procent av sin arbetstid hemma, medan kvinnorna förlägger 28 procent av sin arbetstid till hemmet. De som regelbundet arbetar hemma tillbringar 30 procent av sin arbetstid där. De som arbetar hemma då och då gör det på 6 procent av sin arbetstid.

Vanligare att kvinnor jobbar hemma

Enligt den här undersökningen är det fler kvinnor (150 000) än män (100 000) som arbetar hemma. Den största andelen hemarbetande finns inom den kommunala sektorn, 13 procent, vilket motsvarar drygt 100 000 kvinnor och 30 000 män.

Nästan hälften av alla kvinnor som arbetar hemma arbetar med utbildning och forskning, och drygt 30 procent arbetar inom vård och omsorg. Motsvarande tal för männen är 25 respektive 5 procent. Bland männen är det dubbelt så vanligt att arbeta hemma inom den enskilda sektorn som inom den kommunala sektorn, medan det endast finns ca 38 000 kvinnliga hemarbetande inom den enskilda sektorn.

Lärare och forskare den största hemarbetsgruppen

En jämförelse av andelen hemarbetande inom respektive näringsgren visar att den i särklass största andelen återfinns i kategorin utbildning och forskning. I denna grupp arbetar närmare var tredje anställd hemma. I antal personer motsvarar det drygt 90 000.

Närmare hälften av alla som arbetar hemma har arbete som kräver teoretisk kompetens. I den yrkesgruppen finns bl.a. lärare i grund- och gymnasieskola samt universitet, vilka är en stor grupp med möjligheter till hemarbete. Gruppen arbete som kräver teoretisk kompetens har också den största andelen hemarbetande i förhållande till yrkesgruppen. Ca 20 procent av dem arbetar hemma.

Tekniska hjälpmedel inte alltid nödvändigt

³ I intervjuinstruktionerna anges att ”arbete i hemmet innebär här att en formell överenskommelse skall finnas. Att ta med arbete hem av intresse eller på grund av tidsbrist räknas ej.”

Många fler kvinnor än män ansåg sig inte behöva några tekniska hjälpmedel för att arbeta hemma. Detta kan bero på att kvinnor och män ofta arbetar inom olika yrkesområden. Inom vård och omsorg arbetar många kvinnor, och i den yrkesgruppen är det en mindre andel som använder tekniska hjälpmedel.

Ungefär hälften av dem som arbetar hemma har en dator för att kunna utföra sitt arbete. Detta motsvarar drygt 125 000 personer, ungefär lika många män som kvinnor. Av samtliga som använder dator i sitt hemarbete har 20 procent en dator betald av arbetsgivaren. Det är dock betydligt vanligare att arbetsgivaren betalar männens dator. En tredjedel av männen som arbetar hemma har en dator betald av arbetsgivaren, medan endast åtta procent av kvinnorna har det. Två procent av kvinnorna har ett arbetsrum helt eller delvis bekostat av arbetsgivaren, mot fem procent av männen.

Mer än dubbelt så stor andel av männen som av kvinnorna – 18 procent eller ca 20 000 män mot 7 procent eller 10 000 kvinnor – har möjlighet att koppla upp sig via dator till sitt arbete. Totalt utgör denna grupp knappt 30 000 personer.

AKU-undersökningen 1998 (AKU98)

Vi har även fått tillgång till 1998 års årliga mätning om hemarbete som SCB gör på beställning från EU. Frågorna är desamma som i 1997 års undersökning. Resultatet av 1998 års mätning är alltså direkt jämförbart med mätningen som gjordes 1997 (AKU97).

I definitionen ingår anställda som *har en överenskommelse med sin arbetsgivare⁴ att utföra hela eller delar av sin arbetstid i hemmet*. De hemarbetande får redovisa om de *arbetar regelbundet eller arbetar då och då* på distans.

Totalt arbetar drygt 300 000 personer hemma, dvs. knappt 9 procent av alla anställda. Drygt 191 000 personer uppger att de har en överenskommelse med arbetsgivaren att regelbundet arbeta hemma. Ytterligare 115 000 personer uppger att de arbetar hemma då och då.

Vanligare att kvinnor jobbar hemma

Fler kvinnor än män arbetar hemma enligt denna undersökning. Knappt 8 procent eller 135 000 män arbetar hemma, mot knappt 10 procent eller 170 000 kvinnor. Den största andelen hemarbetande finns inom den kommunala sektorn, 14 procent. Detta motsvarar 150 000 personer. Antalet hemarbetande från enskilda sektorn uppgår till knappt 135 000, dvs. 6 procent av samtliga anställda i enskild sektor arbetar hemma regelbundet eller då och då. De flesta män som arbetar hemma är anställda i enskild sektor (drygt 80 000). De flesta hemarbetande kvinnor, däremot, arbetar i kommunal sektor (drygt 110 000).

Det är också vanligare att kvinnor än män har en överenskommelse om att arbeta regelbundet hemma; knappt 7 procent av kvinnorna arbetar regelbundet mot drygt 4 procent

⁴ I intervjuinstruktionen anges att ”arbete i hemmet innebär här att en formell överenskommelse skall finnas. Att ta med arbete hem av intresse eller på grund av tidsbrist räknas ej”.

av männen. Däremot visar inte denna mätning hur stor del av arbetstiden som förläggs till hemmet.

Lärare och forskare den största hemarbetsgruppen

Av de 170 000 kvinnor som arbetar hemma regelbundet eller då och då sysslar knappt 80 000 med utbildning och forskning, medan 40 000 arbetar med vård och omsorg. Även de män som arbetar hemma sysslar ofta med utbildning och forskning, drygt 35 000. Därefter kommer finansiell verksamhet, drygt 25 000, och handel och kommunikation, drygt 20 000.

Ca hälften av alla som arbetar hemma har arbete som kräver teoretisk specialkompetens (drygt 150 000 av totalt 300 000 hemarbetande). När man utgår från yrkesgrupper har denna grupp störst andel hemarbetande med knappt 30 procent. Därefter kommer andelen med ledningsarbete, 17 procent. I antal motsvarar det knappt 25 000 personer. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning har 70 000 av de hemarbetande, och 30 000 arbetar med service-, omsorgs- och försäljningsarbete.

Stelacon IT-bussen 97 och Hushållsbussen 97 (Stela97)

Av telefonintervjuer med 2 000 slumpvis utvalda företag i juni 1997 och med 3 000 hushåll i augusti 1997 framgår att drygt 230 000 personer distansarbetar mer än 8 timmar per vecka. Av dessa använder 130 000 dator i sitt distansarbete. Ca 50 000 personer har datakommunikation till arbetet. I undersökningen ingår såväl anställda som egna företagare. Någon särskild könsredovisning finns inte i Stelacons undersökningar.

På vart femte företag förekommer distansarbete

En femtedel av företagen, 30 000 st. tillhandahåller datorutrustning till *anställda* som i huvudsak används på annan plats än på huvudarbetsplatsen, oftast i hemmen. 11 000 företag har anställda som *arbetar på distans regelbundet minst 8 timmar per vecka och använder dator i arbetet*. Ytterligare 16 000 företag tror att de kommer att tillhandahålla datorer till anställda inom de närmaste två åren (Stelacon 1997a).

Drygt hälften av företagen med anställda som regelbundet distansarbetar har datakommunikation från distansarbetsplatsen. Nästan uteslutande handlar det om uppringt modem – endast sju procent har ISDN-anslutning. Bland de företag där distansarbete förekommer regelbundet har en fjärdedel av distansarbetarna möjlighet att koppla upp sig mot företagets lokala nätverk.

Vanligaste kategorierna av distansarbetare är försäljare, marknadsförare, informatörer och personal som arbetar med ekonomi. Därefter kommer anställda som arbetar med personalfrågor och informationsteknologi.

14 procent av företagen med anställda som regelbundet distansarbetar hade anpassat sina rutiner till distansarbete vad gäller t.ex. försäkrings- och arbetsrättsfrågor.

Betydligt fler kan distansarbete

Potentialen för distansarbete är stor. 750 000 personer som inte distansarbetade bedömer att de har sådant arbete som de skulle kunna sköta på distans. Detta motsvarar drygt 20

procent av alla anställda och egna företagare. Nästan samtliga av dessa säger att de skulle behöva dator till detta arbete (Stelacon 1997b).

Företagen i undersökningen redovisar överlag mycket positiva erfarenheter av distansarbete. 40 procent av företagen som infört distansarbete tror att det kommer att öka på deras företag inom två år.

Tekniska hinder störst

IT-ansvariga anser att datakommunikationens bristande användarvänlighet är det största hindret mot utvecklingen av distansarbete. Ytterligare hinder anges kunna vara de anställdas bristande intresse, tvivelaktig produktivitet och arbetskvalitet samt för höga teknikkostnader.

Distansarbete i kommuner, landsting och kyrkan (Kom97)

1997 genomförde Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Svenska kyrkans Församlings- och pastoratförbund en enkätundersökning bland Sveriges kommuner, landsting och inom kyrkan angående förekomsten av distansarbete (Kommunförbundet 1998).

Distansarbete definierades i undersökningen som *”arbete som utförs av en anställd regelmässigt en eller flera dagar per vecka/månad utanför huvudarbetsplatsen (t.ex. i bostaden) och där telekommunikationsmedel kan användas”*. Med distansarbete avses inte arbete på tid som är förtroendearbetstid för t.ex. lärare och kyrkomusiker samt inte heller individuellt påtaget kvällsarbete eller enstaka dagar när arbetstagaren arbetar hemma.

Kommuner

Två tredjedelar av kommunerna besvarade enkäten. Av dessa uppger 17 procent att distansarbete förekommer bland de kommunalanställda. 13 procent uppger att de planerar att införa distansarbete. Det vill säga drygt en fjärdedel (80 kommuner) har infört eller planerar att införa distansarbete.

Eftersom ingen av de fyra största kommunerna besvarade enkäten kompletterade man i efterhand enkätsvaren genom telefonintervjuer med dessa. De svar som lämnades visar att det i de största kommunerna fortfarande bara förekommer distansarbete på försök i mycket begränsad omfattning.

Sammanfattningsvis drar man slutsatsen att distansarbete förekommer i liten omfattning både vad avser antal anställda och arbetsvolym. Om man antar att distansarbetsfrekvensen är ungefär lika stor i de kommuner som inte svarade på enkäten som hos de kommuner som svarade är det ca 250 anställda av 800 000 som arbetar i genomsnitt en dag per vecka på distans. Den sammanlagda arbetsvolymen på distans motsvarar mindre än 100 årsarbeten av de totalt 600 000 årsarbetena i den kommunala verksamheten.

Vidare visar kartläggningen att förekomsten av distansarbete verkar vara lika i tätorts- och glesbygdskommuner. Det verkar inte heller vara några skillnader mellan olika delar av landet eller mellan stora och små kommuner.

De arbetsuppgifter som utförs på distans är huvudsakligen administrativt arbete, utredningsarbete, planeringsarbete och protokollskrivning.

Landsting

Inom landstingen förekommer distansarbete i liten omfattning. Hälften av de 25 landstingen uppger att distansarbete förekommer. Det är dock bara ett fåtal anställda inom respektive landsting som arbetar på distans. Totalt rör det sig om knappt 100 arbetstagare, varav hälften är anställda inom Stockholms läns landsting. De arbetstagare som arbetar på distans gör det vanligen en till två dagar per vecka.

Församlingar och pastorat

I pastoraten förekommer distansarbete i mycket liten omfattning. Endast 5 procent av pastoraten uppgav att det förekommer distansarbete.

Källor till bilaga 2

Hemmet som arbetsplats. TCO. 1995.

Distansarbete. Arbetsmarknadsdepartementet. 1997.

IT-utvecklingen och transportererna - Redovisning av en undersökning om kommunikationsvanor 1996. SIKA Rapport 1998:1.

Kartläggning av arbete på distans och atypiska anställningar. Kommunförbundet. 1998.

IT-bussen '97. Stelacon. 1997(a).

Hushållsbussen 97. Stelacon. 1997(b).

Engström, M-G, Eriksson, G, Johansson, R: *Att flexa i tid och rum. Distansarbetets struktur och tendenser.* BFR-rapport T:8 1990.

Engström, M-G, Johansson, R: *Med IT mot nya organisations- och arbetsformer. Flexibilitet i tid, rum och organisation.* KFB-Rapport 1997:28.

Bilaga 3

Rapport om distansarbete bland pendlare i de tre storstädernas lokala arbetsmarknader 1998

Rapport utförd av SCB

Resultat från enkät om distansarbete hos pendlare i de tre storstädernas lokala arbetsmarknader

1 Inledning

Distansarbetsutredningen har av Statistiska centralbyrån (SCB) beställt en urvalsundersökning, som syftar till att beskriva möjligheter, omfattning och hinder för distansarbete. I denna rapport presenteras resultaten från undersökningen. I rapporten ges även kortfattade beskrivningar av undersökningsområdet och undersökningspopulationen samt en redogörelse för pendlingens utveckling i riket under perioden 1985–1996.

Det urval som representerar undersökningspopulationen omfattar 1 531 personer, vilka valdes ut för intervjuer genom ett obundet slumpmässigt urval. Följande villkor ställdes på de personer som ingår i undersökningen:

- 18–64 år
- anställda dvs. egna företagare ingår ej i undersökningspopulationen
- pendlar över kommungräns
- arbetar inom någon av de tre storstädernas lokala arbetsmarknader.

Som urvalsram användes SCB:s sysselsättningsregister (SYSSREG) för 1996. 1 053 intervjuer per telefon kunde slutföras, vilket ger en svarsprocent på knappt 70 procent. Intervjuerna gjordes 29 april – 4 juni 1998. De frågor om distansarbete som ställdes till de intervjuade redovisas i frågeformuläret.

Undersökningsområdet omfattar de tre storstädernas lokala arbetsmarknader dvs. Stockholms, Göteborgs och Malmös. Enligt SYSSREG 96 arbetar 1,5 miljon personer i området av dessa pendlar 0,64 miljon, vilket motsvarar 40 procent av de förvärvsarbetande i landet och 60 procent av pendlarna.

2 Sammanfattning av resultaten

Omkring en miljon personer i Sverige arbetar i en kommun och bor i en annan dvs. de arbetspendlar. Sedan 1985 har andelen pendlare ökat från 21,8 till 27,5 procent av de sysselsatta. I storstädernas lokala arbetsmarknader är pendlingen betydligt mer omfattande än i övriga riket. I Stockholms lokala arbetsmarknad pendlar 48 procent av de förvärvsarbetande medan 36 procent pendlar i Göteborgs respektive Malmö lokala arbetsmarknad.

Den enkät som Distansarbetsutredningen beställt av SCB riktar sig till pendlare i åldern 18–64 år, som är anställda och har sin arbetsplats förlagd till någon av de tre storstädernas lokala arbetsmarknader. I undersökningen ingår således inte pendlare som t.ex. är egna företagare. Av de ca 650 000 personer som pendlar i undersökningsområdet är

det 457 500 personer som ingår i urvalsramen för undersökningen och som utgör den uppräknade grundpopulationen i redovisningen.

Utredningen riktar in sitt intresse på fyra aspekter på distansarbete nämligen inflytande, omfattning, hinder och reglering.

2.1 Inflytande på distansarbete

Omkring hälften av de tillfrågade pendlarna, för vilka frågan är relevant, anser sig ha stort eller visst inflytande på var de kan förlägga sitt arbete. Av dessa anser ca 20 procentenheter sig ha stort inflytande medan övriga 30 procentenheter anser sig ha visst inflytande. I uppräknade tal är det ca 200 000 pendlare som anser sig ha inflytande på var de kan förlägga sitt arbete medan ca 190 000 anser sig sakna sådant inflytande.

- Pendlare män har i högre grad än pendlare kvinnor inflytande på var de kan förlägga sitt arbete. Ca 55 procent av männen och 45 procent av kvinnorna anser sig ha sådant inflytande.
- Långtidsutbildade pendlare har större inflytande än korttidsutbildade som pendlar. Omkring 60 procent av de med eftergymnasial utbildning och ca 45 procent av de med för- eller gymnasial utbildning anser sig ha stort eller visst inflytande.
- Pendlare som åker bil till arbetet anser sig i något högre grad än pendlare som åker kollektivt ha stort inflytande på var de kan förlägga sitt arbete. Omkring 25 procent av bilpendlarna och 16 procent av kollektivåkarna har stort inflytande.

2.2 Omfattning av distansarbete

Ytterst få av de tillfrågade arbetar på heltid i bostaden eller i dess närhet. Omkring 35 procent anger att de till en del arbetar hemma medan övriga arbetar inte alls hemma. Detta motsvaras av ca 165 000 respektive 290 000 pendlare. De allra flesta eller 80 procent av de som arbetar hemma gör det högst 8 timmar per vecka. Endast några få procent gör det mer än 24 timmar per vecka.

- Pendlare kvinnor distansarbetar i ungefär samma utsträckning som män som pendlar. Kvinnorna arbetar dock kortare perioder.
- Omkring 40 procent av de pendlare som utför heldagsarbete hemma distansarbetar för att slippa pendla. Detta motsvaras av ca 70 000 personer. Huvuddelen (70 procent) av dessa arbetar högst några heldagar per månad på distans.

2.3 Hinder för distansarbete

De främsta hindren för att arbeta på distans är arbetsuppgifternas karaktär och behovet av arbetskamrater. Ca 85 respektive 60 procent anger dessa skäl som hinder för distansarbete. Detta motsvaras av 330 000 respektive 225 000 personer. I Stockholms lokala arbetsmarknad är dock arbetsuppgifterna i något mindre utsträckning ett hinder jämfört med i de två övriga lokala arbetsmarknaderna. Omkring 20 procent anger arbetsgivaren som ett hinder. I övrigt kan nämnas följande:

- Endast ett fåtal upplever att hemmiljön utgör ett hinder för distansarbete.

- Arbetsgivaren ses som ett större hinder för yngre än för äldre.
- Pendlare med eftergymnasial utbildning anser i högre grad än de med förgymnasial utbildning att arbetsgivaren utgör ett hinder för distansarbete.

2.4 Reglering av distansarbete

Drygt 10 procent av de tillfrågade anger att det finns skrivna policydokument eller avtal om distansarbete på arbetsplatsen. 70 procent anger att det saknas sådana dokument. Knappt 20 procent saknar kännedom om det finns skrivna policydokument. I uppräknade tal är det ca 65 000 pendlare som arbetar i företag som har nedskrivna policy för distansarbete.

2.5 Bakgrundsvariabler som inte ger något utslag i studien

Vilket civilstånd man har, om man har barn eller inte och restiden ger inte några statistiskt säkerställda skillnader för någon av de frågor i studien som berör distansarbete.

3 Bakgrundsfakta

Här ges en kortfattad presentation av de tre lokala arbetsmarknaderna med utgångspunkt från deras sysselsättnings- och näringslivsstruktur. För att kunna sätta undersökningsresultaten i ett sammanhang beskrivs därefter undersökningspopulationen med utgångspunkt från frågorna i enkäten. Slutligen ges en redogörelse för pendlingens omfattning under perioden 1985–1996.

3.1 Beskrivning av de tre storstädernas lokala arbetsmarknader

De tre storstädernas lokala arbetsmarknader omfattar tillsammans 1,5 miljoner förvärvsarbetande, vilket motsvarar 40 procent av sysselsättningen i landet.

Tabell 1. Förvärvsarbetande 16–64 år med arbetsplats i regionen (dagbefolkning).

Kriterier	Lokal arbetsmarknad			Riket
	Stockholm	Göteborg	Malmö	
Antal förvärvsarbetande 16- år	856 616	374 870	261 821	3 746 650
Andel män	51,3	51,9	51,5	52,1
Andel Kvinnor	48,7	48,1	48,5	47,9
Andel 16–44 år	60,7	58,9	56,9	57,9
Andel 45–64 år	37,9	41,1	43,1	42,1
Varuproduktion	19,0	27,3	27,2	29,6
Tjänsteproduktion	81,0	72,7	72,8	70,4
Offentlig sektor	29,5	31,5	34,8	34,7
Näringslivet och övriga organisationer	70,6	68,5	65,2	65,3
Förgymnasial utbildning	16,4	20,3	21,5	21,5
Gymnasial	46,8	47,7	47,4	49,9
Eftergymnasial	35,3	31,1	30,3	27,8

Källa: SYSSREG 96

Stockholms lokala arbetsmarknad är större än de två övriga storstädernas lokala arbetsmarknader tillsammans. Den skiljer sig även på andra sätt från de övriga genom att den har högre andel pendlare inom tjänsteproduktion, inom näringslivet och som är långtidsutbildade. Jämför med tabell 2.

De tre storstädernas lokala arbetsmarknad omfattar följande kommuner:

Stockholms lokala arbetsmarknad (29 kommuner)

De 25 kommuner som ingår i Stockholms län, Håbo kommun i Uppsala län samt Gnesta, Trosa och Strängnäs kommuner i Södermanlands län.

Göteborgs lokala arbetsmarknad (16 kommuner)

Göteborg, Härryda, Partille, Öckerö, Stenungsund, Mölndal, Kungälv, Ale Lerum, Lilla Edet, Mark, Alingsås, Tjörn, Orust, Vårgårda i Västra Götalands län och Kungsbacka i Hallands län.

Malmö lokala arbetsmarknad (17 kommuner)

Malmö, Staffanstorps, Burlöv, Vellinge, Lomma, Svedala, Skurup, Lund, Ystad, Trelleborg, Simrishamn, Kävlinge, Sjöbo, Hörby, Eslöv, Tomelilla, Höör. Samtliga kommuner ligger i Skåne län.

3.2 Beskrivning av undersökningspopulationen

Undersökningen riktar sig till personer som är 18–64 år, är anställda, pendlar över kommungräns och som arbetar i någon av de tre storstädernas lokala arbetsmarknader. Undersökningspopulationen utgör 30 procent av samtliga förvärvsarbetande i under-

sökningsområdet och har delvis en något annan struktur än denna. Exempelvis är andelen män, yngre och långtidsutbildade större i undersökningspopulationen än i den totala populationen. I tabell 2 presenteras undersökningspopulationen med de variabler som ingår i undersökningen.

Tabell 2. Beskrivning av undersökningspopulationen.

Redovisningsgrupp	Antal	%	Redovisningsgrupp	Antal	%
Samtliga	457 500	100,0	Färd sätt		
			Kollektivt	162 800	35,6
Män	253 900	55,5	Bil	283 600	62,0
Kvinnor	203 700	44,5	Annat	11 100	2,4
			Resavstånd		
18–44 år	248 500	54,3	1–10 km	69 000	15,1
45–64 år	209 100	45,7	11–20 km	144 100	31,5
			21–34 km	106 500	23,3
gift/sambo	355 400	77,7	35-w km	138 000	30,2
ensamstående	102 100	22,3			
			Restid		
Barn under 13 år	169 400	37,0	1-30 min	18 200	4,0
Ej barn under 13 år	288 200	63,0	31-60 min	107 000	23,4
			61-90 min	117 800	25,7
Förgymnasial utb	63 300	13,8	91-w min	213 300	46,6
Gymnasial utb	211 100	46,1			
Eftergymnasial utb	182 000	39,8			
			Näringsstruktur		
Lokal arbetsmarknad (LA)			Industriproduktion	75 000	16,4
Stockholm LA	296 100	64,7	Byggverksamhet	24 900	5,4
Malmö LA	68 700	15,0	Tjänsteproduktion	350 600	76,6
Göteborg LA	92 800	20,3			

Undersökningspopulationen omfattar sammanlagt 457 500 personer, varav 45 procent utgörs av kvinnor och 55 procent män. 55 procent är 18–44 år och 45 procent är 45–64 år. Drygt 75 procent är gifta eller samboende medan knappt 25 procent är ensamstående. 35 procent har barn under 13 år medan 65 procent saknar barn i aktuell ålder. Knappt 15 procent har förgymnasial utbildning, drygt 45 har gymnasial och ca 40 procent har eftergymnasial utbildning. 35 procent använder kollektiva transportmedel till arbetet medan drygt 60 procent använder bil. 65 procent arbetar i Stockholms lokala arbetsmarknad, 20 procent i Göteborgs och 15 procent i Malmös lokala arbetsmarknad. 15 procent arbetar i varuproduktion, 5 i byggverksamhet samt 75 procent arbetar i tjänsteproduktion.

3.3 Pendlingsutvecklingen 1985–1996

Med arbetspendling menas vanligen arbetsresor mellan kommuner, dvs. personen bor i en kommun och arbetar i en annan. I landet som helhet pendlar ca en miljon personer.

60 procent av dessa har sitt arbete i någon av de tre storstädernas lokala arbetsmarknader.

Mellan 1985 och 1990 ökade antalet pendlare i riket med 140 000. Även i storstädernas lokala arbetsmarknader ökade pendlingen avsevärt under perioden. Mellan 1990 och 1993 minskade antalet pendlare med 115 000. Nedgången berodde på att ca 700 000 arbetstillfällen försvann under perioden. Från och med 1994 ökade pendlingen återigen i samband med att sysselsättningsläget förbättrades. 1996 var antalet pendlare på nästan samma nivå som det extrema högkonjunkturåret 1990. Se tabell 3.

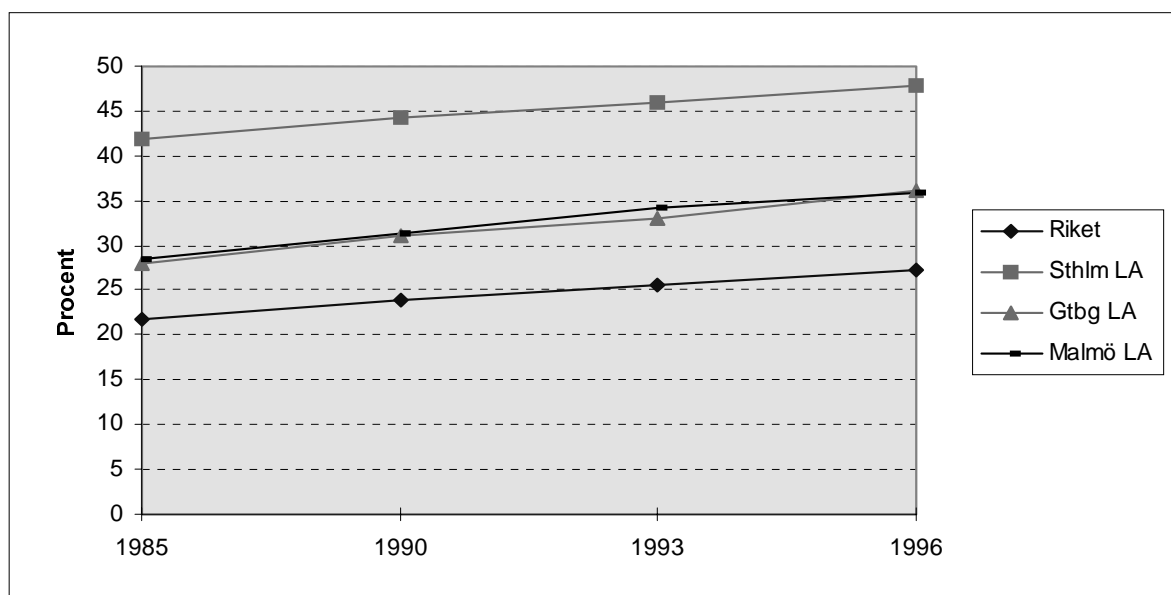
Tabell 3. Antal pendlare i lokala arbetsmarknader 1985–1996.

År	Riket	Stockholm LA	Göteborg LA	Malmö LA
1985	932 165	381 426	116 331	85 048
1990	1 075 704	426 815	136 549	98 646
1993	960 533	379 154	119 891	89 867
1996	1 037 383	416 766	137 275	95 958

Källa: ÅRSYS, SYSSREG.

Trots att antalet sysselsatta 1996 är 470 000 färre jämfört med 1985 är antalet pendlare 105 000 fler. I diagram 1 redovisas den procentuella utvecklingen.

Diagram 1. Pendlingsutvecklingen 1985–1996 i relativa tal.



Under hela perioden ökade andelen pendlare i riket från 21,8 till 27,5 procent. Stockholms lokala arbetsmarknad ökade från 41,9 till 48,0 procent, Göteborgs från 28,1 till 36,0 procent och Malmös från 28,5 till 36,0 procent. Utvecklingen har varit likartad för riket som helhet och de tre storstädernas lokala arbetsmarknader.

Andelen pendlare ökade varje år med undantag för de extrema lågkonjunkturåren 1992 och 1993, då ökningstakten avstannade. Från och med 1994 började andelen pendlare återigen att stiga.

4 Resultat

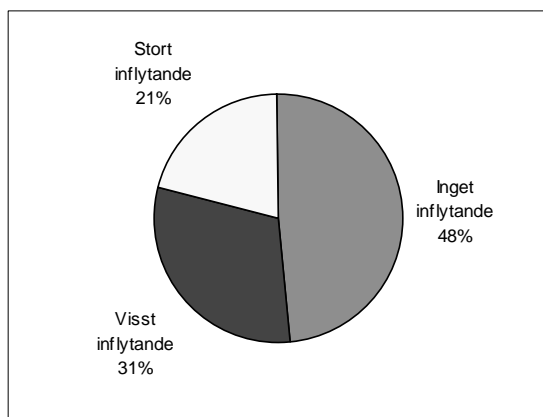
Den enkät som Distansarbetsutredningen beställt av SCB riktar sig till pendlare i åldern 18–64 år, som är anställda och har sin arbetsplats förlagd till någon av de tre storstädernas lokala arbetsmarknader. I undersökningen ingår således ej pendlare som är egna företagare. Urvalsramen baseras på SCB:s sysselsättningsregister, vilken redovisar anställnings- och pendlingsförhållanden från slutet av 1996. Av de ca 640 000 personer som pendlar i undersökningsområdet är det 457 500 personer som ingår i urvalsramen för undersökningen och som utgör den uppräknade grundpopulationen i redovisningen. Frågorna omfattar dock olika stora populationer beroende på hur och till vilken grupp frågan är ställd. Därför anger vi populationens storlek i redovisningen.

Resultatet av undersökningen presenteras nedan fråga för fråga. Frågornas utformning finns i slutet av rapporten. Frågorna 1–7 är ställda för att avgränsa rätt population och för att få tillgång till ett antal bakgrundsvariabler, vilka särredovisas i tabellerna. Frågorna 8–14 redovisas var för sig med kommentarer. I redovisningen har uppräknade av urvalet gjorts till total nivå med hänsyn till urvalspersonernas sannolikhet att ingå i urvalet och på grundval av kända populationsuppgifter från urvalsramen.

4.1 Grad av inflytande på förläggningen av arbetet (fråga 8).

Något mer än hälften av de tillfrågade pendlarna, motsvarande drygt 200 000 personer, anser sig ha visst eller stort inflytande på sina möjligheter att välja var de kan förelägga sitt arbete. Av dessa har ca 20 procentenheter stort inflytande och ca 30 visst inflytande. Se diagram 2. I uppräknade tal motsvarar detta ca 120 000 med visst inflytande och ca 85 000 personer med stort inflytande.

Diagram 2. Grad av inflytande på förläggningen av arbetet



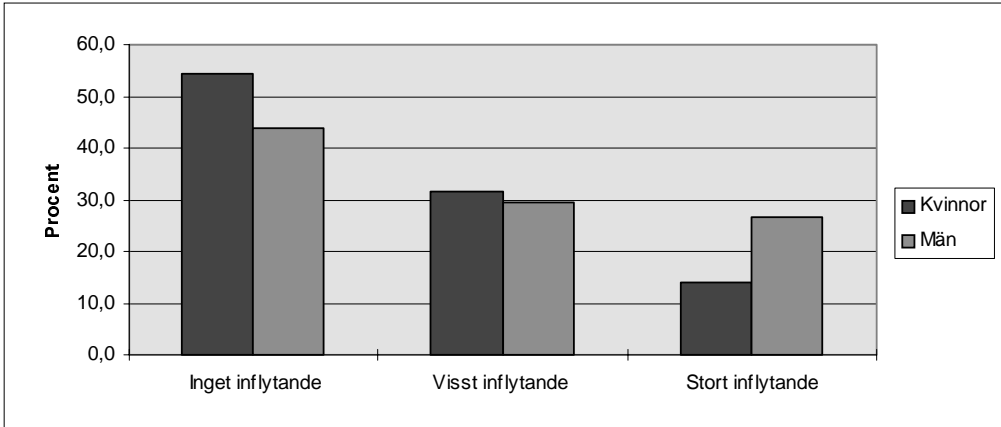
Redovisningsgrupp: 400 000 pendlare.

Knappt 50 procent av pendlarna anser sig sakna inflytande på förläggningen av sitt arbete. Detta motsvarar ca 190 000 pendlare.

Jämförelse mellan kvinnor och män

Pendlare kvinnor saknar i högre utsträckning inflytande på hur de kan förlägga sina arbetsuppgifter än pendlare män. Omkring 55 procent av kvinnorna och ca 45 procent av männen saknar sådant inflytande. Detta motsvaras av ca 90 000 kvinnor och ca 100 000 män. Se diagram 3. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

Diagram 3. Jämförelse mellan kvinnor och män beträffande inflytande på förläggning av arbetet.



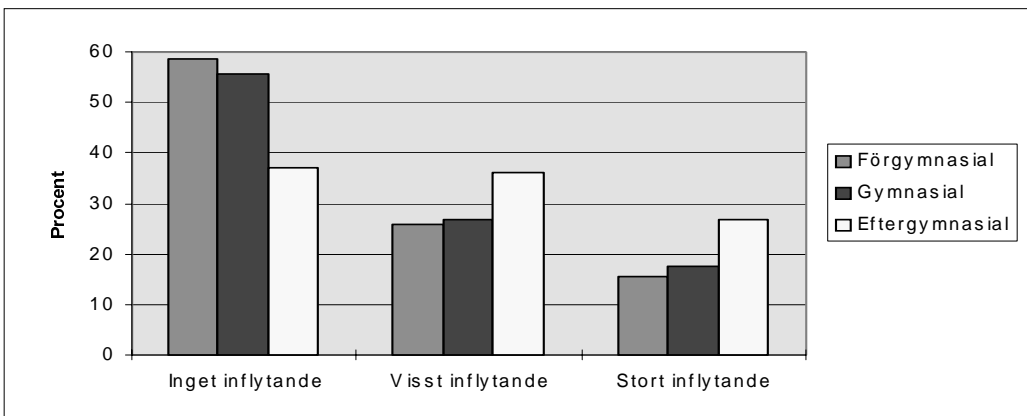
Redovisningsgrupper: Pendlare kvinnor 170 000 , pendlare män 230 000.

Omkring 30 procent av både kvinnor och män anser sig ha visst inflytande. Detta motsvaras av ca 45 000 kvinnor och knappt 70 000 män. Stort inflytande har var sjunde kvinna och var fjärde man, vilket motsvarar ca 25 000 kvinnor och 60 000 män. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

Jämförelse mellan utbildningsnivåer

Pendlare med eftergymnasial utbildning har i högre grad inflytande på förläggningen av sitt arbete än pendlare som saknar eftergymnasial utbildning. Ca 60 procent av de med eftergymnasial utbildning – motsvarande 125 000 personer – anser att de har visst eller stort inflytande medan ca 45 procent av de som saknar eftergymnasial utbildning anser sig ha sådant inflytande. Det motsvaras av 100 000 personer. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

Diagram 4. Jämförelse mellan utbildningsnivåer beträffande inflytande på förläggning av arbetet.

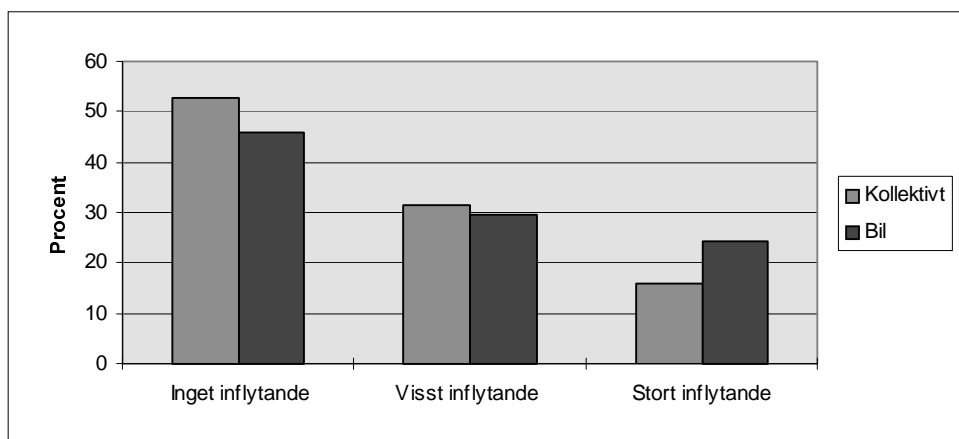


Redovisningsgrupper: Pendlare med förgymnasial 65 000, gymnasial 210 000 och eftergymnasial utbildning 180 000.

Jämförelse mellan pendlare med olika färdssätt till arbete

Pendlare som åker bil till arbetet har i högre grad stort inflytande på förläggningen av sitt arbete än de som åker kollektivt. Nästan var fjärde bilpendlare anser sig ha stort inflytande jämfört med var sjätte kollektivpendlare. Totalt beräknas de uppgå till 60 000 respektive 20 000 personer. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

Diagram 5. Jämförelse mellan pendlare med olika färdssätt beträffande deras inflytande på förläggning av arbetet.



Redovisningsgrupper: Kollektivt åkande pendlare 162 800, med bil 283 600.

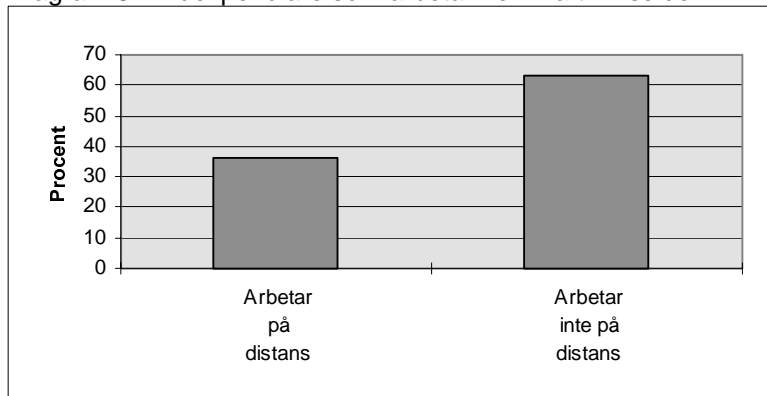
Övriga jämförelser

Det finns inga tydliga skillnader mellan de lokala arbetsmarknaderna, yngre och äldre, olika näringsstrukturer, olika civilstånd eller mellan de som har barn eller saknar barn under 13 år. Det finns heller inga säkerställda skillnader på grund av olika reslängd eller olika restid till arbetet.

4.2 Omfattning av distansarbete (fråga 9)

Ytterst få pendlare brukar förlägga hela sitt arbete till bostaden eller i dess närhet. Endast några få svarar ja på frågan. Däremot svarar drygt 35 procent att de till en del utför arbete hemma medan knappt 65 procent anger att de inte alls gör det. Detta motsvaras av ca 165 000 pendlare som till viss del arbetar hemma medan 290 000 anger att de aldrig arbetar i bostaden eller i dess närhet. Se diagram 6.

Diagram 6. Andel pendlare som arbetar hemma till viss del.



Redovisningsgrupp: 455 000 pendlare.

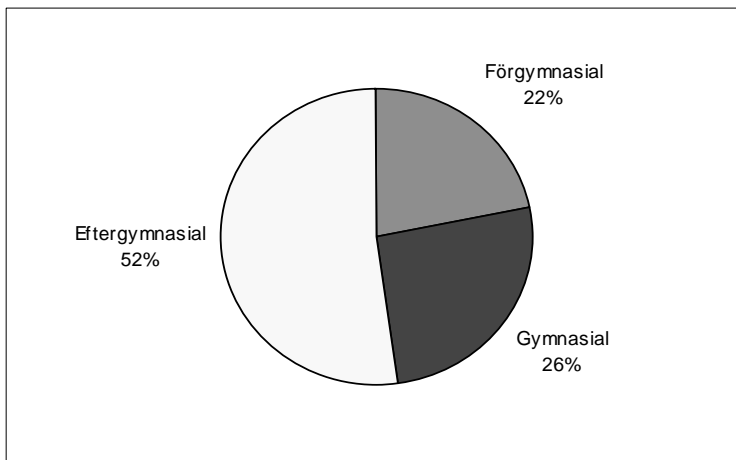
Jämförelse mellan kvinnor och män

Det finns inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män.

Jämförelse mellan utbildningsnivåer

Drygt hälften av de pendlare som har eftergymnasial utbildning förlägger en del av sitt arbete till hemmet jämfört med var fjärde med gymnasial och drygt var femte med förgymnasial utbildning. Skillnaden mellan eftergymnasial utbildning och övriga två utbildningsnivåer är signifikant. Däremot är skillnaden mellan pendlare som har gymnasiala och förgymnasiala utbildningar inte säkerställd.

Diagram 7. Andel pendlare som brukar distansarbete efter utbildningsnivå.

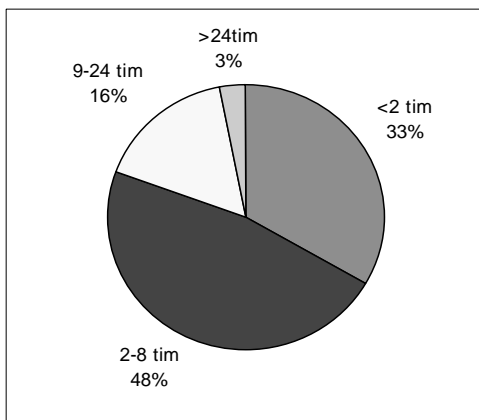


Redovisningsgrupper: Pendlare med förgymnasial 65 000, gymnasial 210 000 och eftergymnasial utbildning 180 000.

4.3 Frekvens av distansarbete (fråga 10)

De som i fråga 9 svarar att de till viss del arbetar hemma ska även svara på fråga 10. I uppräknade tal är det 165 000 personer i undersökningsområdet som berörs av frågan. I diagram 8 redovisas fördelningen i antal arbetade timmar.

Diagram 8. Antal arbetade timmar per vecka.



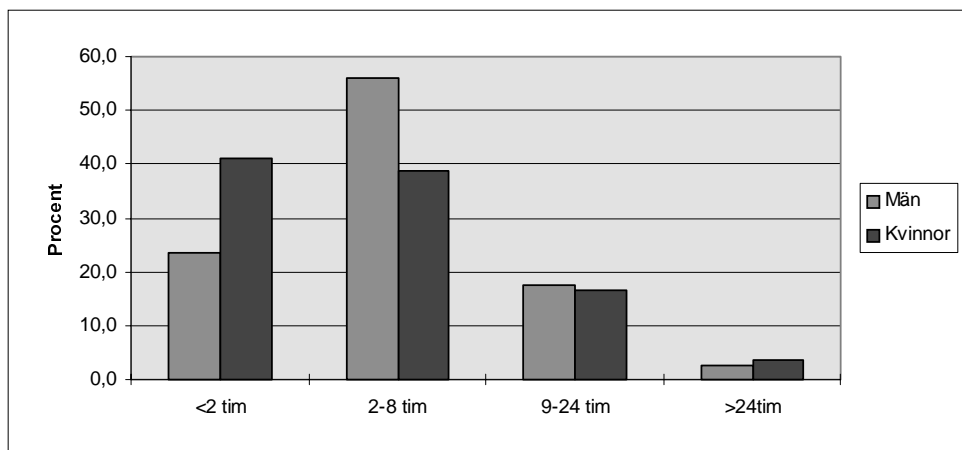
Redovisningsgrupp: 165 000 pendlare.

Var tredje pendlare arbetar hemma mindre än två timmar per vecka, varannan arbetar 2–8 timmar och var sjätte arbetar 9–24 timmar. Endast några få procent arbetar hemma mer än 24 timmar per vecka.

Jämförelse mellan kvinnor och män

Det finns en tydlig skillnad mellan pendlande kvinnor och män bland de som arbetar 1–8 timmar per vecka. Kvinnor arbetar i större utsträckning 1–2 timmar medan en större andel av männen arbetar 2–8 timmar. Skillnaden är statistiskt säkerställd. I övrigt finns inga noterbara skillnader.

Diagram 9. Distansarbetande efter kön fördelade efter antal arbetade timmar hemma per vecka.



Redovisningsgrupper : Pendlare kvinnor 60000, pendlare män 105 000.

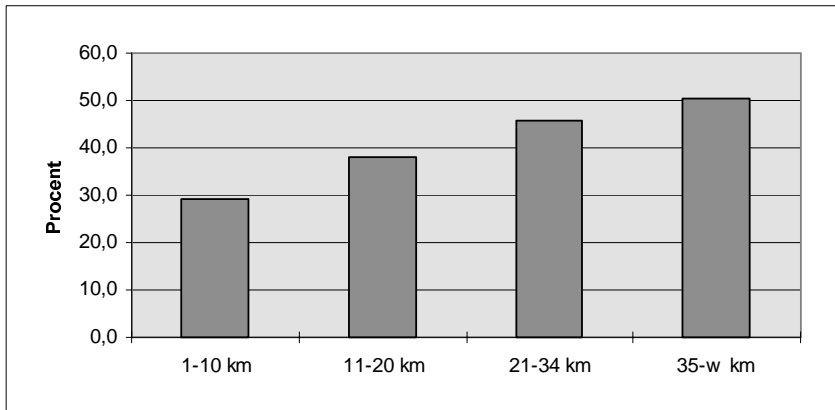
4.4 Förekomst av heldagsarbete på distans för att slippa arbetspendla (fråga 11a).

Drygt 40 procent av de pendlare som utför en del av sitt arbete i hemmet eller i dess närhet arbetar hemma hela dagar för att slippa pendla. Detta motsvaras av ca 70 000 personer.

Reseavståndets betydelse för att slippa arbetspendla

Reseavståndet betyder en del för valet av att arbeta heldagar hemma. Knappt en tredjedel av de som har 1–10 km till arbetet arbetar hemma heldagar medan hälften av de som har 35 km eller mer till arbetet arbetar heldagar. Skillnaden är statistiskt säkerställd.

Diagram 10. Andel som distansarbetar heldagar för att slippa arbetspendla efter reseavstånd.

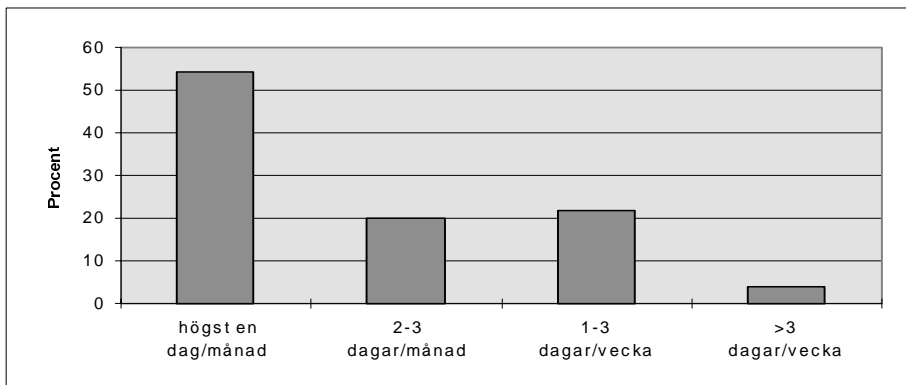


Redovisningsgrupp: 165 000 pendlare.

4.5 Frekvensen arbetade heldagar på distans för att slippa arbetspendla (fråga 11 b)

Omkring 70 000 pendlare arbetar på distans för att slippa arbetspendla. Av dessa arbetar ca 70 procent, motsvarande ca 50 000 personer, högst någon eller 2–3 heldagar per månad på distans. Ca 20 procent motsvarande 15 000 personer arbetar minst 1–3 heldagar per vecka. Endast några procent arbetar tre dagar eller mer per vecka.

Diagram 11. Arbetade heldagar på distans för att slippa arbetspendla.



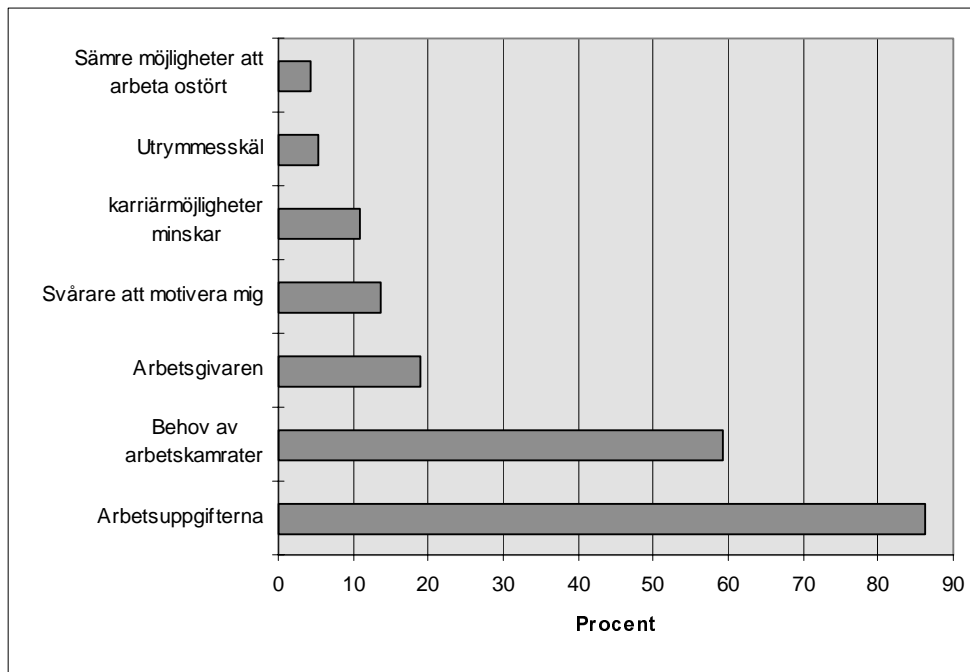
Redovisningsgrupp: 70 000 pendlare.

4.6 Hinder för att utföra distansarbete (fråga 12 och 13)

Det främsta hindren för att arbeta på distans är karaktären på arbetsuppgifterna och behovet av arbetskamrater. Av de som inte distansarbetar är det ca 85 procent som anger arbetsuppgifterna som hinder för distansarbete och ca 60 procent behovet av arbetskamrater. Detta motsvarar ca 330 000 respektive 225 000 pendlare. Knappt 20 procent motsvarande ca 70 000 pendlare anger arbetsgivarna som ett hinder. Knappt 15 procent säger sig ha svårt med motivationen hemma medan 10 procent anger minskade karriärmöjligheter. Fem procent anger hinder i boendemiljön i form av utrymme och brist på ostördhet som orsak till att inte arbeta hemma. Se diagram 12.

I fråga 13 finns en öppen del som redovisar de skäl som intervjupersonen angivit som hinder för distansarbete. De flesta svaren anger att det är innehållet i arbetsuppgifterna som är det största hindret för distansarbete. Relativt många anger att de tekniska förutsättningarna saknas för att kunna arbeta på distans.

Diagram 12. Hinder för distansarbete.



Följande statistiskt säkerställda skillnader mellan olika grupper av anställda kan noteras:

Jämförelse mellan lokala arbetsmarknader

Arbetsuppgifterna är det främsta hindret för distansarbete enligt undersökningen. De är dock ett mindre hinder för distansarbete i Stockholms lokala arbetsmarknad än i de två övriga. Omkring 83 procent eller 205 000 personer av de som arbetar i Stockholms lokala arbetsmarknad anger arbetsuppgifterna som det främsta hindret jämfört med ca 90 procent för de som arbetar i Göteborgs (75 000 Personer) och Malmös (50 000 personer) lokala arbetsmarknader.

Jämförelse mellan yngre och äldre

Arbetsgivaren ses som ett betydligt större hinder för distansarbete för yngre än för äldre. Omkring 25 procent av de yngre anger arbetsgivaren som skäl medan drygt 10 procent av äldregruppen anger samma skäl.

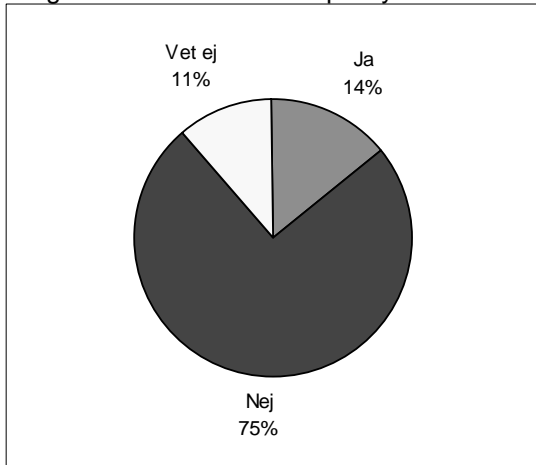
Jämförelse mellan utbildningsnivåer

Personer med eftergymnasial utbildning anser i betydligt högre grad att arbetsgivaren utgör ett hinder för distansarbete än för personer med förgymnasial utbildning. Omkring 25 procent av de med eftergymnasial utbildning motsvarande drygt 30 000 personer anger arbetsgivaren som ett hinder.

4.7 Förekomst av policydokument eller avtal om distansarbete (fråga 14 och 15)

I fråga 14 frågas om företaget har en nedskreven policy för distansarbete. Omkring 15 procent av pendlarna arbetar i företag som har sådana policydokument om distansarbete medan 75 procent saknar denna typ av dokument på sin arbetsplats. Detta motsvaras av 65 000 respektive 335 000 pendlare. Omkring 10 procent har svarat att det inte vet om företaget har någon policy. Detta motsvaras av 55 000 pendlare.

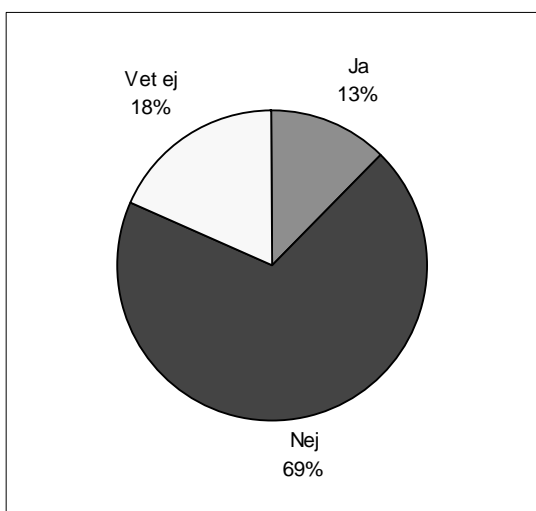
Diagram 13. Förekomst av policydokument om distansarbete.



Redovisningsgrupp: 455 000 pendlare.

Fråga 15 avser om det finns särskilda avtal som reglerar distansarbete på arbetsplatsen. Svaren i frågan liknar i stort de i fråga 14. Ungefär lika många svarade att det fanns avtal om distansarbete. Något färre svarade ett nej medan något fler svarade vet ej. Det kan vara svårt för den svarande att skilja på skrivna policydokument och avtal. Detta kan förklara att svaren i de båda frågorna är lika.

Diagram 14. Förekomst av avtal om distansarbete.



Redovisningsgrupp: 455 000 pendlare.

Jämförelser

Det finns inga stora skillnader mellan hur kvinnor och män har svarat på frågan. Det finns inte heller några stora skillnader mellan övriga redovisningsgrupper.

Frågor om distansarbete

1) Har Du en anställning nu under maj 1998 ?

Till IVE: Föräldralediga och tillfälligt frånvarande svarar ja.

IP i arbetsmarknadsåtgärder (ex AMS-utbildning, ALU, API) svarar nej.

- Ja
- Nej, tack för Din medverkan--->hoppa SLUT

2) Hur många timmar arbetar Du vanligen per vecka i Din huvudsakliga anställning ?

Till IVE: Om fler anställningar be IP svara för den huvudsakliga, dvs den där IP tillbringar mest tid. Om arbetstiden varierar från vecka till vecka anges genomsnittlig veckoarbetstid.

- Antal timmar _____

3a) Vilken kommun bor Du i ? _____

3b) I vilken kommun är Din huvudsakliga arbetsplats belägen ?

3c) Pendlar Du över kommungräns till Din arbetsplats?

1 JA

2 NEJ---->SLUT

4) Vilket färdstätt använder Du huvudsakligen till och från din arbetsplats ?

- Kollektivt (buss, tåg, tunnelbana m m, inkl taxi och färdtjänst)
- Bil (egen eller samåker)
- Annat

5) Hur långt är avståndet mellan din bostad och arbetsplats?

Till IVE: Om IP arbetar permanent i bostaden koda 777---->hoppa SLUT.

Har ej fast arbetsplats utan den växlar: koda 888---->hoppa SLUT.

- Reslängd _____ km Restid _____ tim
- OBS!! Enkel resa

6) Är Du gift/sambo ?

- Ja
- Nej
-

7) Har Du minderåriga barn under 13 år boende i ditt hushåll ?

Till IVE: Barn som bor växelvis hos föräldrarna svarar ja. Helgpappor och helgmammor svarar nej.

- Ja
- Nej

Nu kommer frågor om att arbeta i bostaden eller nära bostaden s k distansarbete.

8) Vilken grad av inflytande anser Du att du personligen har på förläggningen av Ditt arbete till arbetsplatsen, bostaden eller annan plats ?

- Inget inflytande alls
- Visst inflytande
- Stort inflytande
- Frågan ej aktuell
- Vet ej

9) Brukar Du vanligen förlägga hela eller någon del av Ditt arbete till bostaden, eller till en plats nära bostaden som inte är Din ordinarie arbetsplats?

- Ja, hela arbetet---->hoppa SLUT
- Ja, en del
- Nej---->hoppa 12a)

10) Hur många timmar i veckan brukar det bli?

- Mindre än 2 timmar i veckan
- 2–5 timmar i veckan
- 6–8 timmar i veckan
- 9–16 timmar i veckan
- 17–24 timmar i veckan
- Mer än 24 timmar i veckan

11a) Händer det att Du arbetar heldagar i hemmet eller nära hemmet så att Du just en sådan dag slipper pendla?

TILL IVE: Nämn här att orsaken till att distansarbete hela dagar i hemmet, kan, men behöver, inte vara just att slippa pendla.

- Ja
- Nej---->hoppa 12b)

11b) Om ja, hur ofta sker det ?

- Mer än 3 hela dagar i veckan ----> hoppa 13
- 1–3 hela dagar i veckan----> hoppa 13
- En 1 hel dag i månaden (eller mindre)---->hoppa 13
- 2–3 dgr i månaden

12) Om 9=3: Vad är skälet till att Du inte distansarbetar ? Är det för att:

Om 9=2&11a=2, börja med alternativ b): Vad är skälet till att Du inte distansarbetar heldagar? Är det för att:

- a) Du inte har möjlighet av utrymmesskäl, inkräktar på bostadsutrymmet
Ja/Nej
- b) (Om 9=2&11a=2, läs De flesta) Arbetsuppgifterna inte går att utföra på distans
Ja/Nej
- c) Du inte får för arbetsgivaren
Ja/Nej
- d) Du har sämre möjligheter att arbeta ostört
Ja/Nej

13) Jag skall nu läsa upp ytterligare några skäl till att Du inte arbetar (**9=2&11a=2, läs : heldagar**) på distans. Jag vill att Du för varje påstående säger om Du instämmer eller inte instämmer med påståendet.

Jag distansarbetar inte (**9=2&11a=2, läs : heldagar**), eftersom:

- **a)** Jag har behov av (**9=2&11a=2, läs : daglig**) kontakt med arbetskamrater och/eller ledning.
- **b)** Jag har svårare att motivera mig utanför arbetsplatsen
- **c)** Det inte är bra för min karriär - beföringsmöjligheter kan minska
- **d)** Finns det ytterligare skäl till att Du inte distansarbetar (**9=2&11a=2, läs : heldagar**)?

Om ja, ange skäl: _____

14) Finns det en formulerad och nedskreven policy eller strategi gällande distansarbete på din arbetsplats ?

- Ja
- Nej
- Vet ej

15) Finns det speciella lokala avtal som reglerar distansarbete på din arbetsplats ?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Bilaga 4

Distansarbete ur ett jämförbarhetsperspektiv

Ewa Gunnarsson

1 IT som en miraklens- och frälsningens teknik

”Propagandisterna för den virtuella tekniska revolutionen har en tendens att uttrycka sig som om det faktiskt finnes en ny, alternativ verklighet; de vill få oss att tro att vi verkligen skulle kunna lämna vår nuvarande värld och utvandra till detta sällare land. Det är som om vi helt enkelt kunde höja oss över nuets frustrerande och gäckande ofullkomlighet. Det är den utopiska frestelsen.”

Citatet är hämtat ur Kevin Robins kapitel Cyberrummet och världen vi lever i – i boken i Transformation – Kulturen i den virtuella staden (Hemer och Nilsson red., 1998). IT framstår i sina mest avancerade former som en miraklens och drömmarnas teknik. Där siare och teknikutopister drivs fram, som Kevin Robins (1998) uttrycker det, av en febril tro på det översinnliga; en tro att den här gången ska den nya tekniken äntligen definitivt befria oss från denna ofullkomliga världsbegränsningar och besvikelser.

Citatet ovan får stå som en inledande tankeställare. I många svenska undersökningar om distansarbete finns drag av samma utopiska tekniksyn, även om de inte är lika tillspetsade som i citatet ovan. I den s.k. ULF-undersökningen (Engström och Johanson, 1997) om distansarbetets utbredning och potentialer formulerar man sig t.ex. på följande sätt:

”Vi står med andra ord inför en nydanande teknologi som ger oss nya tekniska möjligheter att organisera flertalet av våra aktiviteter och funktioner på ett radikalt annorlunda sätt än hitintills. En ny teknologisk era har därmed inletts.”

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att notera att dessa teknikvisioner är drömmar och visioner med starka manliga förtecken. I dessa visioner om IT-teknikens potentialer reproduceras återigen maskulinitetens nära koppling till teknik och teknisk utveckling. IT-tekniken beskrivs t.ex. i manliga ordalag som en teknik som har ... *”en helt unik potential att förse oss med nya potentia hjälpmedel”* osv.

Att såväl kvinnor som män av olika kategorier finns med på dessa offentliga arenor och formulerar önskemål och visioner för det framtida samhället är en viktig demokratisk fråga. Ett dokument som på ett intressant sätt belyser detta, där jämställdhet är en dimension, är Building the Information Society for Us All (European Commission, 1996). Dokumentet tar sin utgångspunkt i informationssamhället vilket gör att dimensioner som kön och demokrati synliggörs och beskrivs genom begrepp som social samhörighet och marginalisering i relation till IT.

IT beskrivs ofta som en drivkraft i sig, som är verksam högt ovanför andra samhälleliga sammanhang som den ekonomiska, sociala och politiska arenan, som en kraft vars... *”genombrott och successiva penetrering inom alla samhällsområden öppnar portarna, och därmed möjligheterna, till förändrade verksamhetsmönster och levnads-sätt.”* (Engström och Johanson, 1997).

Att frikoppla tekniken från samhälleliga sammanhang och ge den eget tolkningsföreträde medför oftast att den gedigna kunskap vi idag har om vår mer jordnära materiella verklighet osynliggörs. Inte minst gäller det betydelsen av kön i olika sammanhang.

Även om modern informationsteknologi öppnar för nya möjligheter till att upplösa gränser såväl i tid som rum, mellan arbetsliv och fritid, betalt och obetalt arbete, storstad – glesbygd osv⁵. är det nödvändigt att föra in den kunskap vi har könsspecifika mönster och strukturer på arbetsmarknaden, vårt samhälles ”könskontrakt” när det gäller fördelningen av det betalda och obetalda arbetet mellan könen, jämställdheten i familjen. Detta för att ge en mer realistisk syn på de nya organisationsformernas potentialer och för att kunna uppmärksamma om och hur distansarbete i olika former innebär en möjlighet till ett jämställdare arbets- och familjeliv mellan kvinnor och män eller riskerar att cementera traditionella köns mönster som inte är önskvärda.

I den förekommande litteraturen om distansarbete saknas ofta en diskussion och problematisering av jämställdhetsaspekterna. Boken *Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice* (Gunnarsson and Huws, eds, 1997) ger med sina bidrag av svenska och utländska forskare på området en god överblick över vad en problematisering av kön innebär i relation till distansarbete.

Att distansarbete som företeelse blivit så uppmärksammat kan delvis förklaras av att det också svarar mot ett marknadsbehov av en mer flexibel arbetskraft med ”lösare” förbindelse mellan arbetstagare och arbetskraft (se t.ex. Regnér, 1996). Frihet och flexibilitet har blivit honnörsord i debatten kring distansarbetets potentialer. Distansarbete ses som ett medel för att uppnå en större individuell frihet. Friheten kan dels syfta på en större frihet i relation till arbetets förläggning i tid och rum och dels när det gäller att kombinera det betalda arbetet med det obetalda familjearbetet och fritiden.

Att problematisera distansarbete ur ett jämställdhetsperspektiv kan göras utifrån olika utgångspunkter. I denna rapport ses olika former av distansarbete som ett av flera andra uttryck för nya organisationsformer som växer fram. Det finns, med den definition av distansarbete som svenska undersökningar ofta använder sig av, andra arbetsformer som är minst lika viktiga att uppmärksamma, t.ex. olika varianter på telekontor (s.k. call-centra) och utlokaliseringar av mindre kvalificerade administrativa arbetsuppgifter (s.k. back-office funktioner). Dessa organisationsformer har inte ägnats samma uppmärksamhet. En speciell kartläggning av dessa arbetsformer och arbetsvillkor är särskilt angelägen ur ett jämställdhetsperspektiv.

⁵ Inom kvinnoforskningen förs en diskussion om arbetsbegreppet som är intressant även i detta sammanhang. För en överblick av litteraturen på området se t.ex. Mirchandani (1998). Kvinnoforskningen har framför allt försökt vidga arbetsbegreppet på två sätt, dels genom att omfatta det obetalda familjearbetet och dels genom att synliggöra det ”känslöarbete” (emotional labour) som ingår i många service- och omsorgsarbeten.

I föreliggande rapport problematiseras distansarbete utifrån följande dimensioner:

- Könsspecifika mönster och strukturer på arbetsmarknaden.
- ”Könskontrakt”⁶ mellan kvinnor och män med avseende på samhällets betalda och obetalda arbete.
- Hemmet som plats och jämställdheten inom familjen.
- Svenska kartläggningar problematiserade ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Teknik och maskulinitet.

2 Könsspecifika mönster och strukturer på den svenska arbetsmarknaden

I litteraturen om distansarbete fokuseras ofta individperspektivet (se t.ex.Engström och Johanson, 1997, Forseback, 1995). Individens möjligheter att skapa sig sin egen speciella och skraddarsydd variant på distansarbete lyfts fram. Personliga erfarenheter ges ofta en generaliserbarhet utan att de ofta ”privilegierade” arbetsvillkoren (kvalificerade arbetsuppgifter med stor frihet i arbetet) synliggörs. Att se variationerna, möjligheterna och mångfalden är naturligtvis viktigt när det gäller ”nya”⁷ arbetsformer som distansarbete men det får inte innebära att betydelsefulla samhällliga strukturer och mönster osynliggörs.

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att väva in den omfattande kunskap vi sedan länge har om könsspecifika mönster och strukturer på arbetsmarknaden och i organisationer. I Kvinnomaktutredningens olika rapporter⁸ och slutbetänkande – Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, (SOU 1998:6) framgår tydligt att den svenska arbetsmarknaden långt ifrån är en jämställd arbetsmarknad.

Två dimensioner av den svenska arbetsmarknaden är nödvändiga att uppmärksamma i relation till nya organisationsformer som distansarbete, den horisontella och vertikala

⁶ Begreppet könskontrakt eller genuskontrakt har myntats av kvinnoforskare för att beskriva arbetsfördelningen mellan kvinnor och män. Maktaspekter och förhandlingar ingår som viktiga aspekter i begreppet. Könskontrakt kan uttryckas såväl på en strukturell samhällelig nivå, som en arbetsplatsnivå och i familjen (Forsberg, 1997, Gunnarsson och Friberg, 1995).

⁷ Begreppet distansarbete omfattar i många svenska undersökningar ofta arbetsformer som inte förutsätter tekniska hjälpmedel som t.ex. när lärare utför visst arbete som föreberedelser och planering i hemmet. En form av distansarbete som funnits sedan länge.

⁸ De rapporter utöver slutbetänkandet som är särskilt intressanta i detta sammanhang är; Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling, SOU 1997:83, Ljusnande framtid eller ett långt farväl? Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning, SOU 1997:115, Ledare, makt och kön, SOU 1997:35, Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden, SOU 1997:137, Män passar alltid? Nivå- och organisationsspecifika processer med exempel från handeln, SOU 1998:4.

könssegregeringen. Av nedanstående definitioner hämtade ur Kvinnomaktutredningens slutbetänkande framgår att:

”Horisontell segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män mellan sektorer och yrken är olika. Kvinnor finns i hög grad i vissa sektorer och yrken och män i andra. Vi menar att arbetsmarknaden dessutom är könssegregerad efter arbetstid. Den tidigare arbetsdelningen där kvinnor utförde oavlönat och män avlönat arbete har ersatts av en arbetsdelning där män lönearbetar på heltid och kvinnor i hög grad på deltid.

Vertikal segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner inom sektorer och yrken är ojämn. Kvinnorna tenderar att systematiskt återfinnas på lägre befattningsnivåer och mindre prestigefyllda jobb än männen och männen är i större utsträckning chefer.”

(Ty makten är din s.78),

Det finns anledning att förmoda att arbetsmarknadens könsspecifika mönster och strukturer generellt även avspeglas och återskapas i nya organisationsformer som t.ex. distansarbete⁹. Organisationer är ”bekönade” (gendered) och arbetsuppgifter könsmärkta. För en fördjupad förståelse av detta se t.ex.Acker,1987, Blomqvist, 1994, Westberg-Wolgemuth (1996). Det är därför mer sannolikt att vi kommer att se fler distansarbetande kvinnor med lågkvalificerade arbetsuppgifter än män och fler distansarbetande män med högt kvalificerade arbetsuppgifter än kvinnor.

Av figur 1 framgår att kvinnors arbetsmarknad i mycket stor utsträckning är den offentliga sektorn. Kvinnors beroende av offentlig sektor som arbetsmarknad varierar även efter region och kommuntyp (se t.ex.Gunnarsson och Friberg, 1995). Kvinnornas största yrkesområde är hälso- och sjukvårdsarbete samt socialt arbete som också till största delen återfinns inom den offentliga sektorn. Nästan en tredjedel av den kvinnliga arbetskraften finns där. Dessa yrkesområden omfattar en stor andel omsorgsarbeten som riktas mot barn, gamla och sjuka. Det är arbeten som kräver en kroppslig närhet till omsorgstagaren och som innehåller arbetsuppgifter som vare sig är möjligt, enkelt eller ens önskvärt att de utförs på distans.

⁹ För förklaringsteorier till den könssegregerade arbetsmarknaden se t.ex.Kvinnomaktutredningens slutbetänkande – Ty makten är din.... kap. 6.

Figur 1. Kvinnors och mäns arbetsmarknad fördelade på olika sektorer i samhället.

Källa: Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige (SOU 1998:6, s. 82).

Det är väl känt att det finns ”kvinnliga” och ”manliga” yrken, se figur 2. Kvinnornas största yrkesområde är som påpekats ovan hälso- och sjukvårdsarbete och socialt arbete. Männens motsvarighet är tillverkningsarbete. Det näst viktigaste området för kvinnor är administrativt och kontorstekniskt arbete. Ett yrkesområde med arbetsuppgifter som i högre grad kan tänkas utföras i någon form av distansarbete.

Man kan till detta tillägga att även om kvinnor gör inbrytningar i traditionellt manliga yrken så tenderar kvinnorna i dessa yrken att arbeta inom den offentliga sektorn. Diagrammet i figur 2 visar de 30 vanligaste yrkena 1990 sorterade efter antal personer i yrket. Jämförbara data för senare datum finns tyvärr inte att tillgå.

Könsspecifika mönster, som är intressanta med tanke på distansarbete, finns även när kvinnor och män arbetar inom samma yrkesområde. Citatet nedan illustrerar detta:

”Kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter. Också när de arbetar inom samma yrkesområden, fördelar sig arbetsuppgifterna mellan dem efter ganska tydliga mönster. Kvinnorna har de mera bundna, serviceinriktade och mottagande uppgifterna, medan män har mera rörliga, breda och utåtriktade områden.

.....Kvinnorna är företrädesvis innesäljare medan männen är utesäljare.”
(Callemar, 1991, ur Ty makten är din... SOU 1998:6)

Man kan ställa sig frågan vad denna könssegregering av arbetsuppgifter innebär för de nya distansarbetsformerna. Tecken på att s.k. mobilt distansarbete¹⁰ domineras av män finns redan (Huws, 1997). En kartläggning av det mobila distansarbetets utbredning och

¹⁰ Med mobilt distansarbete avses här ”multi-locational or mobile teleworking, carried out on the move by workers who are nomadic for some time or all of their working hours” (Huws, 1996)

könsfördelning vore önskvärt. Detta för att studera könssegregeringen i det betalda arbetet men också för att utforska det könskontrakt som finns mellan det betalda och obetalda arbetet hos denna kategori av distansarbetare.

Figur 2. De 30 största yrkena 1990 – ordnade efter antal personer i yrket.

Källa: Hedman m.fl., 1998, Vad har hänt? s. 44.

En annan organisationsform där IT utvecklingen har varit en pådrivande kraft är framväxten av de moderna telekontoren (s.k. call centra). Inom denna kategori kan man förmoda att de *”kvinnodominerade bundna, serviceinriktade och mottagande uppgifterna”* är mer vanliga. En kartläggning av de svenska telekontorens utbredning, olika former och arbetsuppgifter är därför angeläget.

När det gäller arbetstid finns så starka könsspecifika mönster på arbetsmarknaden att Kvinnomaktutredningen talar om en tredje dimension av segregering – den könssegrerade arbetstiden. År 1997 finns 78 procent av alla kvinnor i arbetskraften. Av dessa

arbetar 45 procent heltid, 22 procent lång deltid och 4 procent kort deltid och 6 procent var arbetslösa, resterande 22 procent är utanför arbetskraften.

Vid samma tidpunkt finns 84 procent av alla män i arbetskraften. Av dessa arbetar 70 procent heltid, 5 procent lång deltid och 2 procent kort deltid och 7 procent var arbetslösa, resterande dryga 16 procent befinner sig utanför arbetskraften.¹¹

Det finns könsskiljande orsaker till att kvinnor och män arbetar deltid. Lite drygt 40 procent av kvinnorna anger hushållsarbete /barntillsyn som skäl. Svårt att få heltid anges däremot av bägge könen av drygt 30 procent för såväl kvinnor som män (SCB/Arbetsmarknadsdepartementet, 1997).

Figur 3. Diagrammen visar befolkningen mellan 20–64 år efter sysselsättningsstatus 1970–96.

Källa: På tal om Kvinnor och Män. Lathund om jämställdhet 1998 (SCB).

Ser vi även till hur kvinnor och män använder tiden och då också låter arbete omfatta såväl det betalda som obetalda arbetet faller en bild ut som är mycket intressant att reflektera över i relation till distansarbete, framför allt till den helt- eller delvis hem-baserade formen av distansarbete.

Unga kvinnor och män är de som arbetar minst. De studerar också mest och har mest fritid. Yngre medelålders utan barn (här avses barn under 18 år) visar minst skillnader mellan kvinnor och män i hur de använder tiden. Äldre medelålders utan barn förvärvsarbetar mindre och hemarbetar mer än yngre medelålders. Särskilt intressant i detta sammanhang är att föräldrar är de som i särklass arbetar mest, särskilt de som har förskolebarn. Småbarnsmammor hemarbetar mest. Småbarnspappor samt mammor och pappor till skolbarn förvärvsarbetar mest. I kartläggningen av det svenska distansarbetets utbredning – ULF 97 (Engström och Johanson, 1997) framgår att i ålders

¹¹ Källa: På tal om Kvinnor och Män. Lathund om jämställdhet. SCB (1998).

gruppen 30–59 år återfinns den största andelen av de distansarbetande. En fördjupad analys av kopplingen mellan föräldraskap och distansarbete görs dock inte i undersökningen. Detta utgör ett viktigt område att utforska vidare för att kunna svara på frågan om distansarbete i olika former kan främja en ökad jämställdhet i familjen eller om det cementerar gamla könsroller.

Aspekter av den ”flexibla” arbetsmarknaden som är av intresse för utvecklingen av distansarbetsformer är ökningen av de tidsbegränsade anställningarna. Man kan ställa sig frågan om arbetsformer som distansarbete främjas av ”lösare” förbindelser mellan arbetsgivare och arbetstagare eller inte? De kartläggningar som finns av det svenska distansarbetets utbredning ger inte svar på den frågan.

De tidsbegränsade anställningarna har ökat bland både kvinnor och män under början av 1990-talet. Den vanligaste typen av sådan anställning för kvinnor är fortfarande vikariat. För män är numera objekts- och projektanställning vanligast. Att kallas vid behov är en anställningsform som ökat, särskilt bland kvinnor. Ser man till andelen tidsbegränsat anställda efter ålder och kön ser man att yngre kvinnor och män (framför allt åldergruppen 20–24 år) är tidsbegränsat anställda i högre utsträckning än äldre kvinnor och män. Kanske är den lösa anställningsformen en delförklaring till att distansarbete inte förekommer här i lika hög utsträckning som bland äldre åldersgrupper. Man kan också fråga sig om objekts- och projektanställningsformen, som är starkt mansdominerad, öppnar större möjligheter till distansarbete än vikariatsformen som är starkt kvinnodominerad?

Vi kan inte förklara kvinnors och mäns arbetsmönster, val och handlande på arbetsmarknaden om vi inte också väger in det obetalda arbetet i familjen, som i högre utsträckning utförs av kvinnor än män. Figuren på nästa sida visar det könskontrakt (se not 1), uttryckt på en generell nivå, som finns mellan kvinnor och män och betalt och obetalt arbete i det svenska samhället (Hedman m.fl., 1998). Kvinnors och mäns liv kan naturligtvis inte, sammanfattas i en enkel standardform. Variabler som är viktiga att utforska när det gäller distansarbete och könskontrakt är t.ex, livsform, livscykel, yrke, regionala och kulturella skillnader, samt nya konstruktioner av kvinnlighet och manlighet. Ett fruktbart angreppssätt att studera distansarbete vore att använda sig av en livsformsanalys som också inkluderar jämställdheten mellan kvinnor och män.¹²

Utifrån måtten; graden av segregering (arbetsmarknadens) och graden av vård och omsorg arrangerad inom ramen för familje- och släktband synliggör Gunnel Forsberg tre olika typer av regionala könskontrakt i Sverige (Forsberg, 1997) nämligen; det *traditionella könskontraktet* där segregeringen på arbetsmarknaden är omfattande och inslaget av familjebaserade lösningar är stort (i bruksorter, skogs- och fjällbygder samt religiösa bygder), det *modernistiska könskontraktet* där en större integrering råder och

där mer offentliga omsorgsformer gäller (i Mälardalsregionen, storstadsregioner samt residensstäder/utbildningsorter).

¹² Hur ett sådant angreppssätt skulle kunna se ut skisserar (dock ej med ett uttalat jämställdhetsperspektiv) Pirkko Kasanen i artikeln Distansarbete som lösning eller problem – tolkning genom livsformsteorin. Nordisk Samhällsgeografisk Tidskrift nr 20, Mars 1995.

Det *otradionella könskontraktet* slutligen som bildar en egen form genom en kombination av de övriga två (i autonoma regioner, kustregioner samt dynamiska landsbygder). Intressant att notera är att vad som beskrivs som expansiva regioner inte på något självklart sätt omfattas av ett mer jämställt könskontrakt. Dessa regionala variationer i könskontrakt är viktiga att beakta när regionala distansarbetsinsatser görs för att undvika en cementering av ojämställdheten mellan kvinnor och män.

Figur 4. Tabellen visar tid för arbete bland 20–64 åringar 1990/91 i timmar och minuter per vecka efter typ av arbete.

Typ av arbete	Kvinnor	Män
Betalt arbete*	27.16	41.06
Obetalt arbete	33.17	20.09
Därav		
Hushållsarbete	17.22	6.36
därav		
matlagning	5.41	2.34
städning	4.38	1.52
Omsorg om egna barn	5.12	2.04
därav		
tillsyn och hjälp till barn	3.09	0.53
Inköp av varor och tjänster	3.24	2.28
Underhållsarbete	2.22	4.24
därav		
reparation och underhåll av fordon	0.06	0.57
reparation och underhåll i hemmet	0.14	0.49
Omsorg om andra	1.03	1.03
Annat hedarbete	0.40	0.39
Resor i samband med hedarbete	3.13	2.55
Totala arbetsinsatsen per vecka	60.35	61.14

* Inkluderar lunch samt resor till och från arbetet.

Källa: Tidsanvändningsundersökningen, SCB.

Figuren är intressant därför att den visar att svenska kvinnor och män i princip arbetar lika mycket i veckan, men den största andelen betalt arbete utförs av männen medan kvinnorna utför den största andelen obetalt arbete. Detta måste tas med i bilden när vi diskuterar distansarbete. Denna problematik behandlas ytterligare i rapportavsnittet – Hemmet en jämställd plats?

3 Svenska kartläggningar av distansarbete

I många svenska kartläggningar av distansarbete finns generellt inte en bra könsuppdelad statistik, vilket vore önskvärt. Ett par av undersökningarna t.ex. ULF 95 (Engström och Johanson, 1997) och AKU 97 (Arbetsmarknadsdepartementet 1997) har dock genomgående en könsuppdelad statistik där viktiga skillnader mellan könen redovisas vad gäller främst tid, branscher och yrken. Undersökningarna ger däremot

inte ett tillräckligt bra underlag för att uttala sig om distansarbete i olika former är en potential eller ett hinder för en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Mot bakgrund av att den vanligaste formen av distansarbete i Sverige är den där distansarbetet delvis förläggs till hemmet och framför allt omfattar ålderskategorier som inrymmer familjer med skolbarn hade det varit värdefullt att familje- och hushållsaspekter hade belysts bättre. Här behövs ytterligare undersökningar som fokuserar problemställningar kring distansarbete, fördelningen mellan könen av det betalda och obetalda arbetet, samt distansarbetets koppling till olika familjetyper (se avsnittet Hemmet – en jämställd plats?).

Aktuella svenska undersökningar¹³ sammanfattar det svenska distansarbetet som ett ”flexarbete” som delvis är förlagt till hemmet (få arbetar däremot hela tiden i hemmet), det är vanligast inom utbildning och forskning, bland medelålders och högutbildade. Beroende på hur distansarbete definieras blir distansarbetaren i vissa fall främst en man i andra fall främst en kvinna. Ett kritiskt öga är överhuvudtaget nödvändigt när det gäller jämförelser mellan olika undersökningar om distansarbete, såväl mellan svenska undersökningar som internationella.¹⁴

De data som redovisas i detta avsnitt är hämtade från ULF95 (Engström och Johanson, 1997) och AKU97 (Arbetsmarknadsdepartementet, 1997). Här måste man dock vara uppmärksam på att undersökningarna inte är helt jämförbara.¹⁵ En viktig skillnad är att i ULF95 ingår egna företagare men inte i AKU97.

Enligt ULF95 uppskattas det totala antalet distansarbetare i Sverige år 1995 till ungefär 700.000. Detta motsvarar ungefär 18 procent av alla sysselsatta i landet, vilket innebär att nästan var femte svensk på arbetsmarknaden är en regelbunden distansarbetare. En överväldigande majoritet av dessa delade sin tid mellan bostaden och en konventionell arbetsplats. 45 procent (drygt 300.000) arbetar på distans 2–5 timmar/vecka. Ungefär 400.000 personer arbetar enligt undersökningen på distans 1 dag eller mer per vecka och av dessa utgör endast en liten del ca 50.000 de som distansarbetar på heltid.

¹³ Denna sammanfattning baseras främst på undersökningsresultaten från följande kartläggningar: TCO94, ULF95, AKU97, Stela 97, SIKÄ 96 och KOM97.

Distansarbete i dessa undersökningar ges olika definitioner och utfallet varierar därför en del. Definitionerna omfattar oftast arbete på distans och kopplar inte arbetsformen till en användning av tekniska hjälpmedel. Detta gör att även traditionellt hemarbetande yrkesgrupper som t.ex. lärare räknas in. Flera av undersökningarna avgränsar också definitionen till anställda som har avtal med arbetsgivaren om att kunna arbeta på distans.

¹⁴ Några aspekter vid definieringen av distansarbete att se upp med vid jämförelser är: omfattas egna företagare?, krävs tekniska hjälpmedel?, är tekniknivån lika?, antal min. timmar hemifrån eller annan plats, omfattas enbart de som har en överenskommelse med arbetsgivaren eller de som faktiskt gör det?, dras en skiljelinje mellan de som arbetat i hemmet av tradition som dagmammor, lärare eller inte?

¹⁵ ULF95 definierar distansarbete som: ”Förvävarsarbete som helt eller till någon del förläggs till bostaden eller annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. Nedre gräns för distansarbetets tidsmässiga omfattning är satt till 2 timmar /vecka. Jordbrukare och barnomsorgspersonal är undantagna” (Engström, M och Johanson, R, s.32).

AKU 97 innefattar i sin definition anställda med överenskommelse med arbetsgivaren om att förlägga hela eller delar av arbetstid i hemmet. Den hemarbetande får redovisa om de arbetar regelbundet hemma eller då och då. (Arbetsmarknadsdepartementet, 1997)

Av de distansarbetande är 62 procent män och 38 procent kvinnor. Figur 5 visar hur dessa distansarbetare fördelar sig på kön och ålder.

Figur 5. Distansarbetare, kön- och åldersfördelning 1995.

Källa: Engström och Johanson (1997, s. 39))

Av figuren framgår att den stora majoriteten av distansarbetarna är mellan 30–59 år. Den största gruppen distansarbetare, drygt en tredjedel, finns samlade i åldersklassen 40–49 år. Kvinnorna dominerar och utgör lite drygt 40 procent av dessa. Dessa åldersgrupper sammanfaller med när svenska familjer har hemmaboende barn (framför allt skolbarn). Kvinnor och män löser relationen arbete – familj på olika sätt under denna livsfas. Kvinnorna arbetar under denna period generellt mer deltid och männen mer heltid (se även avsnitt 2). Vilka könskontrakt mellan det betalda och obetalda arbetet som avspeglas hos kvinnor och män i distansarbetsformen vore intressant att undersöka. Man skulle också vilja veta om distansarbetare representerar en speciell familjetyp; konventionell, patriarkal, semijämställd eller jämställd (se avsnitt 4 för en beskrivning av familjetyperna) för att kunna uttala sig bättre om distansarbetets potentialer ur ett jämställdhetsperspektiv.

De distansarbetande i ULF95-undersökningen är starkt överrepresenterade inom den privata sektorn (obs att egna företagare omfattas av definitionen) och utgör drygt 50 procent dvs. ca 350.000 personer. Inom den kommunala sektorn återfinns 34 procent. 8 procent är verksamma inom den statliga sektorn och 5 procent inom landstingssektorn. Undersökningen visar också att det är vanligast med distansarbete bland mellan- och högre tjänstemän samt företagare än arbetare och lägre tjänstemän. Här kan man också se att den tidigare beskrivna könssegregeringen på arbetsmarknaden delvis återfinns. Företagare som distansarbetar är t.ex. i mycket högre utsträckning män än kvinnor. När det gäller högre tjänstemän som distansarbetar är fördelningen mycket lika mellan könen, förmodligen finns dock kvinnorna inom offentlig sektor och männen i privat. Bland distansarbetande mellantjänstemän dominerar kvinnor starkt.

I AKU97-undersökningen framkommer att nära hälften av dem som har en överenskommelse med arbetsgivaren att arbeta hemma regelbundet eller då och då, tillhör kategorin teoretisk specialkompetens, en femtedel arbeten som kräver kortare högskoleutbildning, en sjättedel Service, Omsorgs- och försörjningsarbete och 7 procent ledningsarbete. Av AKU97 undersökningen, se figur 6, framgår att andelen kvinnor och män som arbetar hemma varierar starkt inom olika branscher.

Figur 6. Andel som arbetar hemma i respektive bransch och kön.

Källa: AKU97 undersökningen. Arbetsmarknadsdepartementet, 1997.

Enligt ULF95 undersökningen använde 56 procent av alla distansarbetare persondator som arbetsredskap, av dessa är 65 procent män, varav 19 procent använde PC med modem, 20 procent telefax och 6 procent elektronisk post. Det datorstödda distansarbetet är i högre utsträckning representerat inom den privata sektorn, 55 procent än den offentliga.

Enligt AKU97 uppger 20 procent av de som arbetar hemma att de inte behöver några tekniska hjälpmedel, av männen är det 10 procent och av kvinnorna 30 procent. Det är enligt AKU97 framför allt kvinnor som regelbundet arbetar hemma som uppger att de inte har behov av teknisk utrustning. Detta förklaras troligen av att dessa kvinnor befinner sig i traditionellt hemarbetande yrken som t.ex. dagmammor. 45 procent uppger att de har behov av telefon (mobiltelefon, vidarekopplad telefon från jobbet samt vanlig hemtelefon). 49 procent av de som arbetar hemma har behov av en dator för att kunna utföra sitt arbete. Här visar AKU97 att män och kvinnor använder egen dator i lika stor utsträckning men eftersom skillnaden i andel som har dator betald av arbetsgivaren skiljer sig, så blir det skillnad i andel som behöver dator för sitt arbete hemma. Drygt 60 procent av männen mot 40 procent av kvinnorna behöver dator för arbetet hemma, ca

64.000 män och 60.000 kvinnor. Undersökningen visar också att det är en dubbelt så stor andel av männen 18 procent mot 7 procent av kvinnorna som har möjlighet att koppla upp sig via dator till sitt arbete, totalt är andelen 11 procent. Det är angeläget att ytterligare kartlägga den form av distansarbete som omfattar den ”distansarbetande kärntruppen” där den mest avancerade IT tekniken används för bearbetning och överföring av arbete, även om den än så länge omfattar relativt få personer (knappt 30.000 personer, AKU97). Är det en arena där det manliga företrädet på nytt reproduceras och förstärks eller finns det inbrytningar av nya kvinnogrupper där?

Det tekniska ”rummet” har av tradition förbundits med maskulinitet. En maskulinitet som kännetecknas av status, makt och tolkningsföreträde. Detta gäller även för den moderna informationstekniken. I denna kamp om fortsatt herravälde över tekniken ser vi idag såväl uttalat som outtalat hur skillnader i biologi mellan könen används för att förespråka ett manligt företräde framför allt när det gäller den mest avancerade tekniken. Den starka förbindelsen mellan rationalitet, teknik och maskulinitet är viktig att uppmärksamma även i distansarbets-sammanhang. Sammanhang som dock öppnar för förändringar och nyskapande av maskuliniteter (Connell, 1995).

I mina intervjuer med några hembaserade distansarbetande kvinnliga och manliga översättare framkom skillnader mellan könen, som utan att ses generellt representativa, kan vara intressanta att notera. Såväl kvinnorna som männen talade om distansarbetets möjligheter till en större frihet och flexibilitet men gav begreppen helt olika innebörd. Männen såg IT som ett medel för att skapa en arbetsform som gjorde dem så geografiskt obundna som möjligt, en individuell frihet och flexibilitet i bemärkelsen obundenhet till en speciell plats. Drivkraften för dem att distansarbete var att få en friare arbetsform och slippa en kontrollerande hierarkisk arbetsorganisation. Männen hade t.ex. visioner om att ”segla långt bort” men ändå kunna ta arbetet med sig.

De kvinnliga översättarnas visioner var mer jordnära, de bestod i att skapa en mötesplats – ett gemensamt rum där de kunde få ett professionellt och socialt utbyte kolleger sinsemellan. Innebörden i frihet och flexibilitet kopplades här till möjligheterna att kombinera omsorgsarbetet för barnen med ett yrkesarbete. För männen blev distansarbetet en form för en modern maskulinitet medan kvinnorna upplevde att de löste ett gammalt problem på ett nytt sätt.

Flera forskare har studerat överföringen av teknisk kompetens och know-how mellan män som en viktig del i maskuliniteten (se t.ex. Cockburn, 1983 och 1985). Distansarbete skapar nya ramar för kunskapsöverföring. Det är här viktigt att skapa modeller för såväl kompetensutveckling generellt, men särskilt för teknisk kompetensutveckling som gynnar såväl kvinnor som män.

Distansarbete lämpar sig inte enbart för professionella yrkesgrupper med specialkompetens som producerar eller distribuerar kunskap och information som advokater, journalister ingenjörer osv utan också för mindre kvalificerade arbetsuppgifter som vissa typer av administrativt arbete, t.ex. inmatningsarbete, orderhantering, information och bokningsarbete. Ur ett jämställdhetsperspektiv är detta viktigt att lyfta fram

eftersom denna typ av arbetsuppgifter oftare innehas av kvinnor än män. Att utveckla goda modeller för distansarbete när det gäller denna typ av arbetsuppgifter är därför angeläget inte minst gäller det modeller för kompetensutvecklingen i dessa arbeten.

När det gäller regional utveckling och distansarbete visar en engelsk undersökning att distansarbetsformer med sämre arbetsvillkor återfinns i större utsträckning i s.k. perifera regioner medan distansarbete med goda arbetsvillkor återfinns i högre grad i vad de kallar för de mer expansiva ”kärnregionerna” (Huws, 1997). De distansarbetsformer som, enligt Huws, kan riskera att bli ”kvinnofallor” när de förläggs till ”perifera regioner” är det helt hembaserade distansarbetet och utlokaliseringar av vissa kontorsfunktioner (s.k. back-office functions). Den sistnämnda formen av distansarbete är mycket lite utforskad i Sverige. De mest positiva formerna ur ett jämställdhetsperspektiv är, enligt henne, frilansdistansarbete (free-lance teleworking) och ett flexarbete mellan en traditionell arbetsplats och någon annan plats (multi-site teleworking). De två sistnämnda formerna rymmer de största potentialerna för kvinnor menar hon.

4 Hemmet – en jämställd plats?

Vid mitten av 1980-talet när distansarbete också gavs stort medialt utrymme ansåg man att arbetsformens stora potential låg i möjligheterna till att decentralisera arbete till glesbygdsregioner. Den distansarbetande symboliserades vid den tidpunkten oftast av en lågutbildad kvinna. De kritiska rösterna varnade för en decentralisering av lågkvalificerade arbetsuppgifter utan utvecklingsmöjligheter s.k. ”döda” jobb eller återvändgrändsjobb (Se t ex. Gunnarsson, Vedel och Ipsen, 1983). Distansarbete sågs som en potentiell kvinnofälla helt enkelt. Distansarbete fick inte det uppsving som man då förutspådde. De former som kom att utvecklas var främst olika former av skrivcentraler och s.k. grannskapscentraler (där anställda från flera företag delar på en gemensam lokal). Arbetsplatser som geografiskt låg relativt nära bostaden jämfört med huvudarbetsplatserna. Det svenska ”distansarbetsrummet” eller arbetsplatsen var då sällan hemmet. Idag symboliseras den distansarbetande av en professionell man oftare än en kvinna. En man med kvalificerade arbetsuppgifter (systemmerare, ingenjör, arkitekt, journalist, handläggare osv.) som delvis är förlagda till en huvudarbetsplats, men också med möjligheter till att arbeta hemma en eller ett par dagar i veckan. Hemmet som arbetsplats, vilket dock inte är någon ny företeelse har igen kommit i fokus. Arbete som är helt förlagt till hemmet har utforskats under lång tid av flera kvinnoforskare. För en översikt av det traditionella hemarbetets villkor och problematik se Salmi (1996).

Tarja Cronberg (1992) ställer sig frågan om det bara är av en slump som hemmet och hushållet fokuseras idag. Hon menar att det inte alls är en tillfällighet. Hushållens antal gör dem till en mycket attraktiv stormarknad för tekniska satsningar av olika slag, anser hon. En av dessa satsningar är just lanseringen av hembaserat distansarbete. En satsning som det ur ett jämställdhetsperspektiv är angeläget att problematisera. Hemmet måste ses som det ”bekönade” rum det är och inte som det ”könsneutrala” rum

det ofta framställs som. Några kvinnoforskare har dock behandlat hemmet och distansarbete i hemmet ur ett könsperspektiv (Björk, 1996, Gunnarsson, 1994, Hytter, 1990, 1995 och 1996).

Mia Björk beskriver i sin avhandling – Hemarbetets modernitet – en fråga om kön, kunskap, tid och rum – hemarbetets förändring i modern tid utifrån innehållsliga och rumsliga förändringar (Björk, 1997). Förändringar som är intressanta att beakta i relation till det helt- eller delvis hembaserade distansarbetet. Hon beskriver hemarbetets förändring på följande sätt:

”Hemarbetets förändring handlar i stora drag om en utveckling, som gått från något som varit konkret, ordlöst och sinnligt till att i vår tid ha blivit mer abstrakta och osinnliga intryck från färre sinnesorgan. Dessutom handlar det idag mera om administration än varuproduktion.

Samtidigt har nya arbetsuppgifter skapats, som att organisera hushållsmedlemmarnas konsumtionsmönster och förflyttningar i tid och rum. Dessa nya arbetsuppgifter kräver en förmåga till abstrakt tänkande och administration, något som skulle kunna kallas för omprofessionalisering, nytt kunnande på andra villkor. Självhushållets fysiska slit i ett agrart platsbundet storhushåll har förvandlats till psykiskt administration av vardagsflödet i en tids-rumsligt splittrad AB Kärnfamilj, som med tiden blivit allt mindre.” (Björk, 1996.)

Kanske står en drivkraft till de helt – eller delvis hembaserade distansarbetsformerna att finna här som ett sätt att kompensera den rumsliga utflyttningen och uppsplittringen av tidigare hembaserade arbetsuppgifter. Ett behov av att återge hemmet en funktion av en mer sammanhållen plats i tillvarons alltmer tids-rumsliga flöden av ting, människor och information. Mia Björk beskriver också hur hemmet för vår mer ”nomadiserande” tillvaro har fått en större symbolisk betydelse:

”Denna plats (hemmet) har förvandlats från att ha varit en fast punkt, en ram för vårt dagliga arbete till att ha blivit en sammanbindande nod i vårt vardagsflöde, avgångs- och ankomsthall för alla våra resor, vare sig dessa nu går till Konsum eller Kastrup. Bostaden får därför i någon mening en större symbolisk betydelse eftersom den förenar vårt ständiga bortaskap med drömmen om hemmaskapet. För hur gärna vi än vill, hinner vi inte riktigt med att vara hemma så länge åt gången i våra bostäder. Inte ens kvinnorna...” (Björk, 1996)

Hur ser då svenska hushåll ut? Först kan vi konstatera att kvinnor och män lever i delvis olika hushållstyper.

Svenska män fördelade på olika hushållstyper:

Ensamstående utan barn	40 procent
Sammanboende med barn	31 procent
Sammanboende utan barn	28 procent
Ensamstående med barn	1 procent

Svenska kvinnor fördelade på olika hushållstyper:

Sammanboende utan barn	32 procent
Sammanboende med barn	31 procent
Ensamstående utan barn	28 procent
Ensamstående med barn	9 procent

Källa: Ty makten är din... s.37, SOU 1998:6

Att den svenska familjen generellt sett har långt kvar till en jämställd fördelning av hemarbetet framgår av bilden på nästa sida. Bilden är hämtad ur Kvinnomaktutredningens slutbetänkande (SOU 1998:6) och beskriver arbetsdelningen i svenska hem uppdelade på familjetyperna; konventionell, patriarkal, jämställd och semijämställd.

De olika familjetyperna definieras av Ahrne och Roman (SOU, 1998:6 s. 41) på följande sätt:

Med ett *jämställt* hushåll menar de att makarna/samboarna lagar mat, tvättar och städar lika ofta. Dessa tre arbetsuppgifter är de mest krävande tidsmässigt. Här har dock inte beräknats hur mycket tid som ägnas dessa sysslor utan endast om man delar på arbetet eller vem som oftast eller alltid utför det. I *semijämställda* familjer gör mannen en del

hushållsarbete, men det är ändå kvinnan som har huvudansvaret och gör mest. Det innebär att makarna delar lika på två av de tre sysslorna, men att kvinnan oftast eller alltid utför någon av dem. I *konventionella* familjer – den vanligast förekommande arbetsfördelningen – gör kvinnan allt eller mest i fråga om två av sysslorna och så delar man på den tredje sysslan. I den *patriarkala* familjetypen utför kvinnan alltid två av de ingående sysslorna och är den som oftast också utför den tredje. Utredningen konstaterar vidare att;

”Varje enskilt par har sitt sätt att förklara varför kvinnan ägnar mer tid till hushållsarbete än mannen. Detta uttrycks ofta som ett resultat av frivilliga val: att det är bäst om kvinnan tar ansvaret för detta arbete,... Förklaringarna är könsneutrala men utfallet är könsspecifikt. Hårddraget skulle man kunna säga att kvinnor kan välja olika förklaringar till varför de tar hand om tvätten, medan män kan välja om de överhuvudtaget skall tvätta.”

(Ty makten är din... SOU, 1998:6)

I Kvinnomaktutredningens slutbetänkande (SOU 1998:6) pekas också på att den mest dramatiska ökningen i tidsanvändningen i familjer är den tid som föräldrar lägger på aktiv vård av sina barn; dvs att bada, mata byta blöjor, läsa läxor med, understödja fritidsaktiviteter osv.¹⁶ När det gäller det helt-eller delvis hembaserade distansarbetet kan man ställa sig många frågor utifrån ovanstående beskrivning av jämställdheten i de svenska familjerna som t.ex.innebär detta förskjutningar mellan könen när det gäller fördelningen av hemarbetet? Är det i så fall lika för kvinnor och män? Till förmån för en jämställdare familjetyp eller mot en mer konservativ? Den forskning som hitintills finns besvarar inte dessa frågor.

När betalt arbete kombineras med obetalt hushålls- och omsorgsarbete inom samma fysiska rum – hemmet, möts två väsensskilda former av arbete – ett arbete, styrt av enteknisk/ekonomisk rationalitet knutet till samhällets offentliga sfär, ett annat arbete, styrt av en omsorgsrationalitet knutet till den privata sfären.¹⁷ Två former av arbete med inneboende olikheter vad gäller normer och värden, mål och medel, innehåll och funktioner, måste då samspela med varandra på en gemensam arena. I detta spänningsfält – hemmet – uppstår nya intressanta frågeställningar. Den kanadensiska forskaren Kiran Mirchandani (1998) har intervjuat helt hembaserade distansarbetande kvinnor (anställda) inom olika yrkeskategorier och hushållstyper och drar slutsatsen att kvinnorna medvetet sätter mycket tydliga gränser i tid och rum mellan det betalda och obetalda arbetet. Det finns hos de intervjuade kvinnorna en ovilja mot att blanda samman det betalda arbetet med det obetalda i bemärkelsen att t.ex.benämna det obetalda arbetet som arbete. Den nya arbetsformen innebär inte ett gränsöverskridande i att dessa

¹⁶ För den som vill erhålla en mer detaljerad beskrivning av den svenska familjen rekommenderas utöver Kvinnomaktutredningens slutbetänkande Ty makten är din... (SOU 1998:6) även rapporterna: Familj, makt och jämställdhet (SOU 1997:138) och Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen (SOU 1997:139).

¹⁷ För en genomgång av de olika rationalitetsbegreppen se t.ex.Gunnarsson, 1994.

kvinnor vidgar arbetsbegreppet till att även omfatta det obetalda familjearbetet, något man kanske kunde ha förväntat sig. Distansarbetande kvinnor som arbetar hemma har till delar utforskats även i Sverige (se t.ex. Hytter, 1990 och 1996) men man kan ställa sig frågan vad som händer när nya kategorier män med kvalificerade arbetsuppgifter blir delvis eller helt hemarbetande? Kommer hemmet att maskuliniseras och vilka uttryck kommer det att ta sig i så fall? Kommer dessa arbetsformer ge upphov till nya maskuliniteter som nås genom den nya familjeorientering som vi har sett hos män de senaste åren (Holter och Aarseth, 1994). Kommer traditionella könsmonster och könskontrakt omförhandlas eller cementeras (Gunnarsson och Friberg, 1995)? Hur kommer maskuliniteten att rumsligt uttryckas?¹⁸ Kommer en sådan maskulinisering av hemmet också innebära att ett tekniskt tolkningsföreträde ges större betydelse i hemmet? Man kan också fråga sig om distansarbetande män kan ha samma upplevelse av hemmet som ett ”begränsande” rum som de distansarbetande kvinnorna ibland kan ge uttryck för (Hytter, 1996). Kvinnorna har vandrat från det privata rummet till det offentliga rummet – ut på arbetsmarknaden. Att återbördas till hemmet blir därför mer tudelat för kvinnorna. För de distansarbetande kvinnorna som arbetar helt eller delvis hemma blir hemmet ett mer ”förpliktigande” rum på grund av det övergripande ansvaret för familjearbetet som kvinnor av tradition haft och generellt sett har även idag.

Männens vandring kan beskrivas i andra termer. Att distansarbete i hemmet blir snarare ett sätt att utvidga det offentliga rummet även till bostaden. I hemmet ligger inte gamla förpliktelser. Att erövra hemmet som arbetsplats blir en utmaning för den moderna maskuliniteten och som en av de hembaserade distansarbetande män som jag nyligen intervjuade sa:

”Det är en oerhörd social vinst att kunna arbeta i hemmet och ta del av barnen mer.”

Distansarbetande män blir genom organisationsformen nya manliga gränsöverskridare. De hemarbetande män som jag intervjuat ger dock uttryck för att hemmet inte ses som ett ”rum” för betalt arbete. Så här säger en av dem:

”Att bo i en liten stad, som jag gör, gör denna fria livsstil mer synlig än i en stor stad och folk tror antagligen att jag försörjer mig på räntor.”

En annan tror att grannarna ser honom som en misslyckad person som inte kan förtjäna sitt leverbröd själv. Upplevelsen att hemmet av omgivningen inte förknippas med betalt förvärvsarbete beskriver även kvinnorna som Hytter (1996) och Mirchandani (1998) intervjuat.

¹⁸ I forskningsprojektet: IT, nya organisationsformer och maskuliniteter – ett forskningsprojekt som finansieras av Rådet för Arbetslivsforskning – utforskas dessa frågeställningar. Projektet löper från 1997–2000. Projektledare är Ewa Gunnarsson vid Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet.

De nya organisationsformerna ställer även ökade krav på kvalifikationer som av tradition tillskrivits kvinnor mer än män som t.ex. social kompetens, kommunikativ förmåga, empati, lyhördhet osv. Man kan därför fråga sig om de maskuliniteter som formas i denna kontext blir nya ”Men of reason and emotion”?

5 Några avslutande reflektioner

Den kunskap vi idag har om arbetsmarknadens segregering, fördelningen av det betalda och obetalda arbetet mellan kvinnor och män, samt olika familjetypers fördelning av det obetalda hemarbetet finns i alltför ringa omfattning invända och problematiserade i relation till distansarbete. Det finns anledning att förmoda att arbetsmarknadens köns-specifika mönster och strukturer generellt även avspeglas och återskapas i dessa nya organisationsformer. Organisationer är inte könsneutrala och arbetsuppgifter är könsmärkta. Det är därför mer sannolikt att vi kommer att se fler distansarbetande kvinnor med lågkvalificerade arbetsuppgifter än män och fler distansarbetande män med högt kvalificerade arbetsuppgifter än kvinnor.

För att uttala oss om distansarbete kommer att verka för en ökad jämställdhet mellan könen eller inte behöver vi veta var i företagets strategier som de olika distansarbetsformerna befinner sig. Är det delvis hembaserade distansarbetet inte bara ett modernt uttryck för att ge den privilegierade tjänstemannen lite mer flexibilitet i tid och rum? Eller är det ett uttryck för att arbetet är tänkt att bli mer hembaserat i framtiden?

Även om det saknas data så finns det ändå anledning att ur jämställdhetssynpunkt bevaka vissa distansarbetsformer extra noga som det helt hembaserade distansarbetet. Detta mot bakgrund av vad vi idag vet om traditionellt arbete som utförts i hemmet.

Andra nya organisationsformer, som ofta inte benämns som distansarbete, men där IT utvecklingen varit en starkt pådrivande kraft är telekontoren (call-centra) och olika former av utlokaliseringar. Dessa arbetsformer är inte synliga i media på samma glamorösa sätt men är minst lika angelägna att kartlägga ur ett jämställdhetsperspektiv. När det gäller telekontoren finns också tankar bland vissa företagare att dessa är en mellanform på väg från företaget till hemmet. Ur jämställdhetssynpunkt är det särskilt angeläget att inte bara skapa goda modeller för distansarbete för yrkesgrupper med hög status. Vid regionala satsningar på distansarbete måste också de olika regionala könskontrakten beaktas så att distansarbetet inte cementerar en icke önskad ojämställdhet mellan kvinnor och män.

Avslutningsvis kan man sammanfatta svaret på frågan om distansarbete utgör en drivkraft för en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män eller inte med följande citat från det europeiska projektet – Telework and Gender; ”*Det är klart att det finns inte något enkelt svar på den frågan. Svaret på en sådan fråga måste inledas med 'det beror på'. Vad det beror på inkluderar familjesituationen, i vilken livsfas man befinner sig i och var de distansarbetande är bosatta, hennes eller hans yrke och kvalifikationer, arbetsgivarens inställning och praxis, inställningen bland familjemedlemmarna och distansarbetarens personliga önskemål*”, (Huws et al, 1996).

6. Referenser

- Acker, J (1987) Hierarchies, Jobs and Bodies: An outline for a Theory of Gendered Organizations. Department of Sociology, University of Oregon, Eugene, Oregon.
- Arbetsmarknadsdepartementet (1997) Distansarbete. Arbetsmarknadsdepartementet, utredningssektariatet september 1997. Stockholm.
- Arbetsmarknadsdepartementet/SCB (1997) Kvinnor och män på arbetsmarknaden. Den "flexibla" arbetsmarknaden.
- Björk, M (1996) Hemarbetets rumsliga förändring under modernismen – Från öppen härd till mikrovågsugn. Paper presenterat vid symposium – Kvinnor och män i dialog om regionens framtid, 2–4 oktober, 1996. SIR och NUTEK, Östersund.
- Björk, M (1997) Hemarbetets modernitet – en fråga om kön, kunskap, tid och rum. Akademisk avhandling 1997:1, Kungl. Tekniska Högskolan, Stockholm.
- Blomqvist, M (1994) Könshierarkier i gungning – Kvinnor i kunskapsföretag. *Studia Sociologica Upsaliensia* 39, Uppsala Universitet, Uppsala.
- Building the European Information Society for Us All (1996) First Reflections of the High Level Groups of Experts, January 1996. DGV, European Commission, Brussels.
- Cockburn, C (1983) *Brothers, Male Dominance and Technological Change*. Pluto Press, London
- Cockburn, C (1985) *Machinery of Dominance – Women, men and technical know-how*. Pluto Press, London.
- Connell, R, W (1995) *Masculinities*. University of California Press. Berkeley and Los Angeles, California.
- Cronberg, T (1994) Women and the popular participation in technological change. *Feminist Voices on Gender, Technology and Ethics*. Eds Gunnarsson, E och Trojer, T. Centre for Women's studies. Luleå University of Technology.
- Engström, M och Johanson, R (1997) Med IT mot nya organisations- och arbetsformer. Flexibilitet i tid, rum och organisation. KFB-Rapport 1997:28. Stockholm
- European Commission (1995) *Teleworking*. Equal Opportunities Unit DGV, Brussels.
- European Commission (1996) *Teleworking and Gender*. Equal Opportunities Unit DGV, Brussels.
- Friberg, T (1990). *The Everyday Life of Women. Work and Home: Adaptation Strategies in Time and Space*. Department of Social and Economic Geography, University of Lund.
- Forsberg, G (1997). Rulltrapperegioner och social infrastruktur, i OM makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling. Red. Elisabeth Sundin. SOU 1997:83

- Forsebäck, E (1995) 20 sekunder till jobbet. Distansarbete från bostaden. Teldok rapport nr 101. Telia Stockholm
- Gunnarsson, E (1994) Att våga väga jämnt – Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete. Doktorsavhandling 1994:157 D, Tekniska Högskolan i Luleå, Luleå.
- Gunnarsson, E (1994b) New Technologies – New Opportunities for Integrating Work and Living. Human Factors in Organizational Design and Management-IV, Eds Bradley and Hendrick. North Holland, Amsterdam.
- Gunnarsson, E och Friberg, T (1995) Kvinnors arbetsmarknad – exemplet Norrland, Tillväxt – en fråga om kompetens. Länsstyrelserna i Norrbottens, Västerbottens, Jämtlands, Västernorrlands och Gävleborgs län.
- Gunnarsson, E and Huws, U Eds (1997) Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice. Nutek Förlag, Stockholm
- Gunnarsson, E, Vedel, G och Ipsen, S (1983) Hemma bra men borta bäst. TCO, Stockholm.
- Hedman, B m.fl (1998) Vad har hänt ur Han, hon, den, det – Om genus och kön. Westerberg, B red. Ekerlids Förlag.
- Holter, Ø. G och Aarseth, H (1994) Mäns livssammanhang. Bonnier Utbildning, Stockholm.
- Huws, U (1991) Telework: Projections, Futures January/February 1991.
- Huws, U et al (1996) Teleworking and Gender. The Institute for Employment Studies, IES report 317, Brighton.
- Huws, U (1997) Different Spheres, Different Places in Virtually Free? – Gender, Work and Spatial Choice, Gunnarsson, E and Huws, U eds, Nutek Förlag. Stockholm
- Holloway, L (1994) Telestugor, telearbete och distansutbildning. Teldok rapport nr 90, Telia, Stockholm.
- Hytter, K (1990) Datorstött distansarbete – litteraturgenomgång, problematisering och teoridiskussion. Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet, Lund.
- Hytter, K (1995) Datorn på köksbordet. En studie av datorstött distansarbete och dess konsekvenser för individ, organisation och samhälle. Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet, Lund.
- Hytter, K (1996) Datorn på köksbordet – är framtidens arbetsform en potentiell kvinnofälla? Arbetsmarknad och Arbetsliv, nr 1, 1996. Stockholm.
- Mirchandani, K. (1998) Protecting the Boundary. Teleworker Insights on the Expansive Concept of "Work". Gender and Society, no 2, April 1998.
- Regné, Å (1996) Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad. SOU 1996:56, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm
- Robins, K (1998) Cyberrummet och världen vi lever i. kapitel i iTransformation – kulturen i den virtuella staden. Hemer, O och Nilsson, JO red. Ægis Förlag.

Salmi, M (1996) Finland Is Another World – The Gendered Time of Homework. Homeworkers in global perspective – Invisible no more. Eds Boris and Prügl. Routledge, London.

Ty makten är din...Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige. SOU 1998:6.

Westberg – Wohlgemuth, H (1996) Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.

Bilaga 5

Fri aktör, egenanställd, ny daglönare

Lösare förbindelser – varför, hur, vad göra?

Sammanfattning av ett samtal den 15 juni 1998

Fri aktör, egenanställd, ny daglönare. Lösare förbindelser – varför, hur, vad göra?

Den 15 juni 1998 anordnade IT-kommissionens IT-rättsliga observatorium, Småföretagsdelegationen och Distansarbetsutredningen ett samtal om nya arbets- och anställningsformer under rubriken "*Fri aktör, egenanställd, ny daglönare?!*".

Anföranden och diskussionsinlägg spelades in på band och har därefter sammanställts, sammanfattats och redigerats av frilansjournalisten Mats Utbult, som även ingått i den arbetsgrupp som tagit fram underlag för och utvärderat samtalet. Övriga deltagare i arbetsgruppen har varit sekreteraren Britt-Marie Thulestedt och biträdande sekreteraren Carin Wiberg, båda Distansarbetsutredningen, sekreteraren åt Småföretagsdelegationen Lena Noreland samt sekreterarna åt IT-kommissionen Kjell Skoglund och Per Odebrant.

Samtalet leddes av professor Peter Seipel, ordförande i Det IT-rättsliga observatoriet och ledamot av IT-kommissionen.

Denna bilaga är en något bearbetad version av den sammanfattning som ingår i dokumentationen från samtalet, vilket återfinns i sin helhet i Det IT-rättsliga Observatoriets rapport 7/98.

Bakgrunden till samtalet är att tidsbegränsade arbeten ökat kraftigt under 1990-talet, både till antalet och som andel av det totala utbudet av arbetstillfällen.

Av de tidsbegränsade jobben har dessutom vikariaten minskat, medan projektanställningarna ökat. Detta tyder på att även en kvalitativ förskjutning skett. I det förra fallet handlar det främst om att fylla en vakans på ett "gammalt" jobb med relativt väldefinierade arbetsuppgifter och förväntningar på arbetsresultatet. Anställningstiden är begränsad, men arbetstillfället finns tillsvidare.

När det gäller projektanställningar är det ofta fråga om att bemanna ett "nytt" ibland mindre väldefinierat jobb med lösligare rutiner, som dock i sig är tidsbegränsat. Litet tillspetsat kan man säga att arbetstillfället är begränsat i tid, medan arbetet – som inte så lätt låter sig fångas i en befattningsbeskrivning – inom denna ram gäller tillsvidare.

"Egenanställda" och "lösare förbindelser"

En fortsatt utveckling mot allt fler projektanställningar av denna karaktär och de ökande möjligheterna att med modern informations- och kommunikationsteknik arbeta mer obundet i tid och rum är ett par av flera skäl att diskutera den växande gruppen "egenanställda" och "lösare förbindelser" på arbetsmarknaden.

Syftet med samtalet, vilket anges av rubrikens glidande värdeperspektiv och avslutande frågetecken, var att försöka ringa in de rättsliga och andra frågor som det i dessa sammanhang finns skäl att beakta och undersöka närmare.

Några entydiga svar gavs inte och det var heller inte väntat med tanke på deltagarnas skiftande bakgrunder och utgångspunkter.

Frågor för samtalet

- Varför ökar gruppen egenanställda och lösare förbindelser på arbetsmarknaden? Beror det på en tillfällig konjunktursvängning eller är det fråga om en bestående makrostrukturell förändring, ett paradigmskifte från industrisamhället till ett kunskapssamhälle som kräver andra arbets-, organisations- och anställningsformer? Behöver dessa i så fall regleras i ett nytt rättsligt institut eller kan de härbärgas inom befintliga regler?
- Är gruppen homogen? Är det så att en del egenanställda valt att bli fria aktörer därför att de ser och kan tillgodogöra sig ekonomiska och andra fördelar med detta, medan andra valt egenanställning som det enda alternativet till arbetslöshet och då i sämsta fall får en roll som liknar daglönarens?
- Är en utveckling mot allt fler egenanställda generellt önskvärd för arbetsgivaren? Har arbetsgivaren alltid ekonomiska och andra fördelar av att ha färre tillsvidareanställda och fler egenanställda, eller är det i vissa fall och på vissa positioner till nackdel med egenanställda?
- Om det från en strikt formell utgångspunkt inte är nödvändigt med en egen rättsfigur för egenanställda och distansarbetare, kan en sådan ändå av praktiska orsaker vara önskvärd? Vilka rättsområden berörs? Och hur skall i så fall de olika intressena vägas mot varandra, om det visar sig att det både från arbetstagarnas och arbetsgivarnas perspektiv finns såväl för- som nackdelar?

Sammanfattning av samtalet

Deltagarna i samtalet hade skiftande fokus och olika värderingar när det gäller nya anställningsformer i arbetslivet eller ”lösare förbindelser” – och pekade i samtalet snarare på ett antal möjliga kartbilder, än på möjligheten att rita en gemensam enhetlig karta.

Denna sammanfattning – iordningställd av arbetsgruppen – speglar detta genom att under ett antal frågor återge de ibland motstridiga lägesbeskrivningar och synpunkter som kom fram i inledningarna och vid samtalet.

Varför blir det fler lösare förbindelser?

Är det en konjunkturfråga eller en strukturfråga att antalet och andelen tidsbegränsade anställningar har ökat kraftigt under 1990-talet?

Det finns ett samband med den höga arbetslösheten – det är lättare att acceptera tidsbegränsade arbeten än inget arbete alls. Likaså kan det finnas ett inslag av dold provanställning i denna utveckling.

Bland olika drivkrafter och faktorer som talar för att utvecklingen skulle utgöra en mer långsiktig och strukturell förändring utpekades flera som alla handlar om att det blir ekonomiskt och praktiskt lättare att samordna verksamheter i andra former än inom det stora företags ram:

- Tekniken blir alltmer standardiserad.
- Kunskapsinnehållet ökar i vikt och volym, vilket innebär att det blir billigare att transportera mellan enheter geografiskt.
- Det är allt lättare att kommunicera.
- ISO 9000 gör det enklare att underhålla kontrakt eftersom det går snabbare att hitta fel – och slå fast vem som är ansvarig.

När kravet på specialistkunskap ökar kan personer som har djupa specialkunskaper arbeta för flera uppdragsgivare, i stället för att vara inlåsta i en företagsstruktur. Det senare kan vara positivt både för dessa individer och för näringslivets utveckling.

För arbetsgivaren kan det vara en ekonomisk fördel att man bara behöver anlita arbetskraft precis när man behöver den. Arbetsgivaren tar då också en mindre risk, jämfört med en anställning.

Lösare förbindelser kan å ena sidan möjliggöra att flera saker blir gjorda, som annars inte skulle ha blivit gjorda. Men å andra sidan kan lösare förbindelser underlätta för många verksamheter att hålla en lägre grundbemanning (mager produktion är ett av orden för dagen).

Vilka hamnar i lösare förbindelser och hur går det till?

Det finns två typer av egenanställda, var och en med olika behov: de som fritt har valt det och de som varit tvungna därtill.

En liknande uppdelning sett från företagets synpunkt är de två typer av rörelser, där verksamheter förs ut ur de traditionella företagen. Dessa rörelser är styrda av två helt olika slags logik, fast det handlar om upplösning av anställningsförhållandet i bägge fallen:

- Företagen försöker att knyta närmare kontakter med strategiska grupper – och just dessa nyckelpersoner kan genom att bli egna företagare utnyttja företagets starka beroende av dem till att skaffa sig ett bättre läge.
- Företagen strävar i många fall att ”flytta ut” (genom s.k. outsourcing) verksamheter där beroendet är mindre, som service, städning, vissa ekonomifunktioner. På så sätt tvingas vissa delar av arbetskraften ut i lösare förbindelser. I Japan kan 30–50 procent av arbetarna i ett företag vara anställda via ett rekryteringsföretag.

Bland LO-medlemmar blir en del egenanställda som ett alternativ till att bli arbetslösa. Men ofta finns det i det fallet en mycket liten eller ingen koppling till informationsteknik: det handlar om t.ex. frisörer, byggnadsarbetare, skogsarbetare.

Vilka vinner och vilka förlorar på lösare förbindelser?

Bland fördelarna med lösare förbindelser återfinns t.ex. att fler människor kan bo där de vill, även på landsbygden där det finns få fasta jobb, om de kan arbeta på distans för flera uppdragsgivare, och i samverkan med andra individer, hopkopplade i nätverk (den egenanställda behöver inte vara fullt så ensam som det först kan se ut). En av inledarna sa i sin inledning: ”Det handlar om att få utforma sin egen verklighet där man befinner sig”.

Tillfälliga jobb kan också många gånger vara en väg till ett fast jobb. Vissa studier tyder på att de nya jobben för resursstarka, välutbildade människor, i vissa branscher och i vissa slags jobb, kan ge en stor valfrihet och stora utvecklingsmöjligheter, medan de för andra människor i andra slags jobb kan innebära sämre jobb med hårdare ekonomiska villkor.

Det är viktigt att betänka att alla inte är skapade att bli egenföretagare och att man inte får glömma att många som startar företag blir djupt besvikna när det inte går så bra som man hade tänkt. Särskilt startskedet kan vara svårt för arbetslösa tjänstemän som blir egenanställda.

Bland nackdelarna pekades på att egenanställning kan innebära att lönekraven pressas ner när antalet heltidsanställda minskar. Därtill kommer att egenanställda många gånger gör mer är ett jobb per dag – därav en del obetalt jobb. Risker kan öka för social dumpning, när kostnader (t.ex. för försäkringar) som tidigare har burits av arbetsgivaren skall bäras av den enskilde.

Fortfarande organiserar de flesta fackföreningar inom LO och TCO inte frilansare och egenanställda, trots att man som ensam uppdragstagare ofta är lika svag gentemot sin motpart som en ensam anställd. Det förekommer inte heller några riktiga, rättsligt bindande kollektivavtal för frilansare.

Historiskt sett har gemenskapen på arbetsplatsen under 1900-talet efterträtt den tidigare by- och släktgemenskapen. Om arbetet nu för allt fler övergår till lösare förbindelser, bör man tänka på vad som händer med sådana grundläggande saker som mänsklig gemenskap, individens identitet och samhällsväven.

Det är viktigt att vara medveten om problemet med kompetensutveckling. Vem tar hand om den, om inte de egenanställda själva är förutseende nog att göra detta.

Vad bromsar utvecklingen?

Under den förra stora omvandlingen från jordbrukssamhälle till industrisamhälle, fick många av de dåvarande institutionerna – som ståndsriksdagen och skråväsendet – abdikera från sina positioner. Det är en möjlig konsekvens för aktörer på dagens samhällsnivå. Dessa kan därmed utgöra tänkbara bromsare.

Nuvarande rättspraxis och att facket har ett veto mot att anlita en entreprenör kan också utgöra en bromsande faktor mot lösare förbindelser.

Vem bör göra vad?

De fackliga organisationerna kan stödja sina medlemmar som tar steget till att bli egenanställda genom att hjälpa till i de snårigheter som har att göra med bokföring, skattefrågor och myndighetskontakter. Den fackliga tillhörigheten ger också de egenanställda en professionell, yrkesmässig anknytning.

Man måste även se över vad som krävs (t.ex. ändrade skatteregler) för att individer ska ta risken att först starta eget och sen expandera. Ett exempel på vad som sker i dag är inrättandet av ett ”paraplyföretag”, som underlättar för tjänstemän på väg ut i egenanställning att ”pendla” mellan a-kassa och uppdragsverksamhet.

De nya personaluthyrningsföretagen kan vara ett sätt att kombinera tryggheten i en fast anställning – hos personaluthyraren – med en garanterad lön och en förhållandevis hygglig täckning av jobb, med behovet av flexibilitet av arbetskraft hos andra arbetsgivare, som behöver låna in personal tillfälligt.

Behövs en nytt rättsligt institut?

Rent juridiskt behövs inte ett nytt rättsligt institut för egenanställda. Denna grupp kan härbärgeras inom befintligt regelsystem, som enskild näringsidkare eller aktiebolag med sig själv som enda aktieägare. Det skulle kunna räcka med att underlätta genom lagändringar, när det gäller skatter, och begränsade, konkreta åtgärder – som t.ex. att förlänga avstämningsstider för bokslut, så att uppdragstagare får disponera sina inkomster på ett bättre sätt. Samtidigt kan det vara en psykologisk poäng, om man vill stimulera utvecklingen mot fler egenanställda, att upprätta ett nytt rättsinstitut, egenanställd, till vilket man kan knyta regler i socialt, civilrättsligt, arbetsrättsligt och skattemässigt hänseende. Det gäller att ”hitta en form som passar det småskaliga, det individuella arbetsavtalet”.

Det avgörande är inte själva anställningsformen, utan att det skapas förutsättningar för ”icke-exploatering”, det vill säga anständiga villkor för dem som arbetar: lön, social trygghet och möjlighet att överblicka sin ekonomi.

Bilaga 6

ILO:s konvention
(nr 177) om hemarbete
och
ILO:s rekommendation
(nr 184) om hemarbete

ILO:s konvention (nr 177) om hemarbete

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 4 juni 1996 till sitt åttiotredje möte,

erinrar om att många ILO-konventioner och ILO-rekommendationer som fastställer normer angående arbetsvillkor med generell tillämpning är tillämpliga också på hemarbetande,

konstaterar att de särskilda villkor som kännetecknar hemarbete gör det önskvärt att förbättra tillämpningen av dessa konventioner och rekommendationer på hemarbetande och komplettera dem med normer som tar hänsyn till hemarbetets speciella karaktär,

har beslutat att anta vissa förslag angående hemarbete, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en internationell konvention, och antar denna den tjugonde dagen i juni månad nittonhundranittiosex följande konvention, som kan kallas 1996 års konvention om hemarbete.

Artikel 1

I denna konvention

a) avses med uttrycket "hemarbete" arbete som utförs av en person som benämns hemarbetande,

i) i hans eller hennes hem eller efter eget val i annan lokal än arbetsgivarens arbetsplats,

ii) mot lön,

iii) som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst, oavsett vem som tillhandahåller den utrustning, de material eller andra insatsvaror som används, om inte denna person har den grad av självständighet och ekonomiskt oberoende som behövs för att anses som egenföretagare enligt nationella lagar, föreskrifter eller domstolsbeslut,

b) blir personer med ställning som anställda inte hemarbetande enligt denna konvention endast genom att tillfälligt utföra sitt arbete som anställda i hemmet, snarare än på sin vanliga arbetsplats,

c) avser uttrycket "arbetsgivare" en fysisk eller juridisk person som, antingen direkt eller genom en mellanman, oavsett om den nationella lagstiftningen innehåller bestämmelser om mellanmän eller ej, lämnar ut hemarbete som ett led i sin affärsverksamhet.

Artikel 2

Denna konvention äger tillämpning på alla personer som utför hemarbete enligt artikel 1.

Artikel 3

Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention skall anta, genomföra och regelbundet se över ett nationellt program angående hemarbete som syftar till att förbättra de hemarbetandes situation, i samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och, där sådana förekommer, med organisationer för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitar hemarbetande.

Artikel 4

1. Det nationella programmet angående hemarbete skall så långt möjligt främja lika-behandling mellan hemarbetande och andra löntagare, med hänsyn till hemarbetets speciella karaktär och, där det är lämpligt, de villkor som gäller för samma eller liknande typ av arbete som utförs inom ett företag.
2. Likabehandling skall främjas särskilt i fråga om
 - a) de hemarbetandes rätt att bilda eller ansluta sig till organisationer efter eget val och att delta i sådana organisationers verksamhet,
 - b) skydd mot diskriminering i anställning och yrkesutövning,
 - c) skydd i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen,
 - d) lön,
 - e) lagstadgad social trygghet,
 - f) tillgång till utbildning,
 - g) minimiålder för tillträde till anställning eller arbete, samt
 - h) skydd vid havandeskap och barnsbörd.

Artikel 5

Det nationella programmet angående hemarbete skall genomföras genom lagar och föreskrifter, kollektivavtal, skiljedomsbeslut eller på annat lämpligt sätt i överensstämmelse med nationell praxis.

Artikel 6

Lämpliga åtgärder skall vidtas så att arbetsmarknadsstatistiken i möjligaste mån innefattar hemarbete.

Artikel 7

Nationella lagar och föreskrifter angående säkerhet och hälsa i arbetet skall gälla hemarbete, med beaktande av dess speciella karaktär, och skall fastställa på vilka villkor vissa slags arbeten och användningen av vissa ämnen kan förbjudas i hemarbete av säkerhets- och hälsoskäl.

Artikel 8

I de fall det är tillåtet att använda mellanmän, skall arbetsgivares och mellanmäns respektive ansvar bestämmas genom lagar och föreskrifter eller genom domstolsbeslut, i enlighet med nationell praxis.

Artikel 9

1. Ett tillsynssystem förenligt med nationell lagstiftning och praxis skall säkerställa att de lagar och föreskrifter som är tillämpliga på hemarbete iakttas.
2. Lämpliga åtgärder, inklusive straff om så är lämpligt, skall införas och tillämpas effektivt för den händelse att dessa lagar och föreskrifter överträds.

Artikel 10

Denna konvention påverkar inte mer gynnsamma bestämmelser tillämpliga på hemarbetande enligt andra ILO-konventioner.

Artikel 11

Ratifikationsinstrument avseende denna konvention skall sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Artikel 12

1. Denna konvention skall vara bindande endast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.
2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.
3. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 13

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan, sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.
2. Varje medlemsstat, som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av sin uppsägningsrätt enligt denna artikel, kommer att vara bunden för ytterligare en period av tio år och kan därefter säga upp konventionen vid utgången av varje

tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

Artikel 14

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.
2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen, skall han fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

Artikel 15

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats hos generaldirektören i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 16

När Internationella arbetsbyråns styrelse anser det behövt, skall den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns anledning att föra upp på konferensens dagordning frågan om revidering, helt eller delvis, av konventionen.

Artikel 17

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras och den nya konventionen inte föreskriver annat, skall
 - a) en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 13 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,
 - b) från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, denna konvention upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.
2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 18

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

ILO:s rekommendation (nr 184) om hemarbete

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 4 juni 1996 till sitt åttiotredje möte,

erinrar om att många ILO-konventioner och ILO-rekommendationer som fastställer normer angående arbetsvillkor med generell tillämpning är tillämpliga också på hemarbetande,

konstaterar att de särskilda villkor som kännetecknar hemarbete gör det önskvärt att förbättra tillämpningen av dessa konventioner och rekommendationer på hemarbetande och komplettera dem med normer, som tar hänsyn till hemarbetets speciella karaktär,

har beslutat att anta vissa förslag angående hemarbete, en fråga som utgör den fjärde punkten på mötets dagordning,

har fastställt att dessa förslag skall ta formen av en rekommendation, som kompletterar 1996 års konvention om hemarbete, och

antar denna den tjugonde dagen i juni månad nittonhundranittiosex följande rekommendation, som kan kallas 1996 års rekommendation om hemarbete.

I. DEFINITIONER OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1. I denna rekommendation

a) avses med uttrycket ”hemarbete” arbete som utförs av en person som benämns hemarbetande,

i) i hans eller hennes hem eller efter eget val i annan lokal än arbetsgivarens arbetsplats,

ii) mot lön,

iii) som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst, oavsett vem som tillhandahåller den utrustning, de material eller andra insatsvaror som används,

om inte denna person har den grad av självständighet och ekonomiskt oberoende som behövs för att anses som egenföretagare enligt nationella lagar, föreskrifter eller domstolsbeslut.

b) blir personer med ställning som anställda inte hemarbetande enligt denna rekommendation endast genom att tillfälligt utföra sitt arbete som anställda i hemmet, snarare än på sin vanliga arbetsplats,

c) avser uttrycket ”arbetsgivare” en fysisk eller juridisk person som, antingen direkt eller genom en mellanman, oavsett om den nationella lagstiftningen innehåller bestämmelser om mellanmän eller ej, lämnar ut hemarbete som ett led i sin affärsverksamhet.

2. Denna rekommendation äger tillämpning på alla som utför hemarbete enligt punkt 1.

II. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

3. 1) Varje medlemsstat bör, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, utse en eller flera myndigheter med uppdrag att utforma och genomföra det nationella program angående hemarbete som avses i artikel 3 i konventionen.

2) Så långt som möjligt bör trepartiska organ eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer utnyttjas vid utformningen och genomförandet av det nationella programmet.

3) I avsaknad av organisationer för hemarbetande eller organisationer för arbetsgivare som anlitar hemarbetande bör den eller de myndigheter som avses i 1) vidta lämpliga åtgärder för att tillåta dessa arbetstagare och arbetsgivare att uttrycka sina åsikter om det nationella programmet och om de åtgärder som vidtas för att genomföra det.

4. Detaljerad information, innefattande uppgifter uppdelade efter kön, om hemarbetets omfattning och särdrag bör insamlas och hållas aktuell för att utgöra en grundval för det nationella programmet angående hemarbete och för de åtgärder som vidtas för att genomföra det. Dessa uppgifter bör publiceras och vara tillgängliga för allmänheten.

5. 1) En hemarbetande bör hållas skriftligen informerad om sina specifika arbetsvillkor eller på annat lämpligt sätt som är i överensstämmelse med nationell lagstiftning och praxis.

2) Denna information bör särskilt innefatta

- a) arbetsgivarens och, i förekommande fall, mellanmannens namn och adress,
- b) löneskala eller lönenivå och beräkningsgrunder för den, samt
- c) vilket slags arbete som skall utföras.

III. ÖVERVAKNING AV HEMARBETE

6. Den behöriga myndigheten på nationell nivå och, där så är lämpligt, på regional, bransch- eller lokal nivå bör vidta åtgärder för registrering av arbetsgivare som anlitar hemarbetande och av mellanmän som anlitas av sådana arbetsgivare. För detta ändamål bör myndigheten närmare ange vilken information som arbetsgivare skall lämna eller hålla tillgänglig för myndigheten.

7. 1) Arbetsgivare bör åläggas att meddela den behöriga myndigheten när de lämnar ut hemarbete för första gången.

2) Arbetsgivare bör föra ett register, uppdelat efter kön, över alla hemarbetande till vilka de ger arbete.

3) Arbetsgivare bör även föra en arbetsjournal för en hemarbetande som visar

- a) tidsåtgång,
- b) lönenivå,
- c) eventuella kostnader för den hemarbetande och det belopp som utbetalats för att täcka dessa kostnader,

d) eventuella avdrag som gjorts i enlighet med nationella lagar och föreskrifter, och

e) inestående bruttolön och utbetald nettolön samt betalningsdag.

4) Den hemarbetande bör få en kopia av den journal som avses i 3).

8. I den mån det är förenligt med nationell lagstiftning och praxis angående respekt för privatlivet, bör yrkesinspektörer eller andra tjänstemän med uppdrag att utöva tillsyn över bestämmelser tillämpliga på hemarbete tillåtas att komma in i de delar av hemmet eller i annan privat lokal där arbetet utförs.

9. Vid allvarliga eller upprepade överträdelser av de lagar och föreskrifter som gäller för hemarbete bör lämpliga åtgärder vidtas, innefattande eventuellt förbud att lämna ut hemarbete, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

IV. MINIMIÅLDER

10. Nationella lagar och föreskrifter angående minimiålder för tillträde till anställning eller arbete bör tillämpas på hemarbete.

V. RÄTT ATT ORGANISERA SIG OCH ATT FÖRHANDLA KOLLEKTIVT

11. Lagstiftnings- eller administrativa restriktioner eller andra hinder för

a) hemarbetande att utöva sin rätt att bilda egna organisationer eller att ansluta sig till arbetstagarorganisationer efter eget val och att delta i verksamheter som sådana organisationer bedriver, och

b) hemarbetandes organisationer att utöva sin rätt att ansluta sig till fackförbund eller fackliga organisationer, bör identifieras och undanröjas.

12. Åtgärder bör vidtas för att främja kollektivavtalsförhandlingar som en metod att fastställa hemarbetandes arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

VI. LÖN

13. Minimilöner bör fastställas för hemarbete i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

14. 1) Lönenivåer för hemarbetande bör företrädesvis fastställas genom kollektivavtalsförhandlingar eller, då sådana inte förekommer, genom

a) beslut av den behöriga myndigheten efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna samt organisationer för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitar hemarbetande eller, då de senare organisationerna inte finns, företrädare för hemarbetande och för arbetsgivare som anlitar hemarbetande, eller

b) annan lämplig metod för att fastställa löner på nationell, bransch- eller lokal nivå.

2) Om lönenivåer inte fastställs med en av de metoder som nämns i 1) ovan, bör de fastställas genom överenskommelse mellan den hemarbetande och arbetsgivaren.

15. För specificerat ackordsarbete bör en hemarbetandes lönenivå vara jämförbar med lön som en arbetstagare i arbetsgivarens företag erhåller eller, om det inte finns någon sådan arbetstagare, i ett annat företag i den berörda branschen eller regionen.

16. Hemarbetande bör erhålla kompensation för

a) kostnader som uppkommer i samband med deras arbete, t.ex. sådana som hänförs till användning av energi och vatten, kommunikationer och underhåll av maskiner och utrustning, samt

b) den tid som går åt för underhåll av maskiner och utrustning, byte av verktyg, sortering, upppackning och nedpackning samt annat arbete av sådant slag.

17. 1) Nationella lagar och föreskrifter om skydd av lön bör gälla hemarbetande.

2) Nationella lagar och föreskrifter bör säkerställa att avdrag sker enligt i förväg fastställda normer och bör skydda hemarbetande mot oberättigade avdrag för felaktigt arbete eller skadat material.

3) Hemarbetande bör betalas antingen vid leverans av varje avslutat arbete eller med jämna mellanrum av högst en månad.

18. I de fall då en mellanman anlitas, bör mellanmannen och arbetsgivaren vara solidariskt ansvariga för betalning av inestående lön till hemarbetande, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

VII. SÄKERHET OCH HÄLSA I ARBETET

19. Den behöriga myndigheten bör säkerställa spridning av anvisningar angående de säkerhets- och hälsoföreskrifter och försiktighetsåtgärder som arbetsgivare och hemarbetande skall iaktta. I mån av möjlighet bör dessa anvisningar översättas till språk som de hemarbetande förstår.

20. Arbetsgivare bör åläggas att

a) informera hemarbetande om alla de risker som är kända eller borde vara kända för arbetsgivaren och som är förknippade med det arbete som ges till dem och om vilka försiktighetsåtgärder som bör vidtas samt, då det är lämpligt, ge dem nödvändig utbildning,

b) se till att maskiner, verktyg eller annan utrustning, som tillhandahålls hemarbetande, förses med lämpliga skyddsanordningar och vidta skäligen åtgärder för att säkerställa att de underhålls på rätt sätt, och

c) utan kostnader tillhandahålla hemarbetande all nödvändig personlig skyddsutrustning.

21. Hemarbetande bör åläggas att

a) iaktta föreskrivna åtgärder i fråga om säkerhet och hälsa,

b) ta skäligen ansvar för sin egen och de personers säkerhet och hälsa som kan påverkas av deras handlingar eller försummelser i arbetet, innefattande korrekt användning av material, maskiner, verktyg och annan utrustning som ställs till deras förfogande.

22. 1) En hemarbetande som vägrar att utföra arbete som han eller hon har rimlig anledning tro utgöra en överhängande eller allvarlig fara för hans eller hennes säkerhet och hälsa bör skyddas mot orättmätiga konsekvenser på ett sätt som är i överensstämmelse med nationella förhållanden och praxis. Den hemarbetande bör utan dröjsmål rapportera situationen till arbetsgivaren.

2) Vid överhängande eller allvarlig fara för en hemarbetandes, hans eller hennes familjs eller allmänhetens säkerhet eller hälsa, som konstaterats av en yrkesinspektör eller annan säkerhetsansvarig, bör en fortsättning av hemarbetet förbjudas till dess lämpliga åtgärder har vidtagits för att rätta till situationen.

VIII. ARBETSTID, VILOPERIODER OCH LEDIGHET

23. Den tidsfrist som fastställs för ett uppdrag får inte vara så snäv att en hemarbetande fråntas möjligheten till dygnsvila och veckovila jämförbar med den som andra arbetstagare åtnjuter.

24. Nationella lagar och föreskrifter bör fastställa på vilka villkor hemarbetande bör ha rätt till lön under allmänna helgdagar, semestrar och sjukledighet på samma sätt som andra arbetstagare.

IX. SOCIAL TRYGGHET OCH SKYDD VID HAVANDESKAP OCH BARNSBÖRD

25. Hemarbetande bör ha rätt till social trygghet. Detta kan ordnas genom att

- a) utvidga gällande bestämmelser om social trygghet till att omfatta hemarbetande,
- b) anpassa sociala trygghetssystem så att de även omfattar hemarbetande, eller
- c) utveckla särskilda system eller fonder för hemarbetande.

26. Nationella lagar och föreskrifter avseende skydd vid havandeskap och barnsbörd bör gälla för hemarbetande.

X. SKYDD VID UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAVTAL

27. Hemarbetande bör ha rätt till samma skydd som andra arbetstagare då anställningsavtalet sägs upp.

XI. LÖSANDE AV TVISTER

28. Den behöriga myndigheten bör säkerställa att det finns metoder för att lösa tvister mellan en hemarbetande och en arbetsgivare eller, i förekommande fall, en mellanman, som anlitas av arbetsgivaren.

XII. PROGRAM MED ANKNYTNING TILL HEMARBETE

29. 1) Varje medlemsstat bör i samarbete med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer främja och stödja program som

- a) informerar hemarbetande om deras rättigheter och vilka former av stöd som finns för dem,
- b) ökar medvetenheten om frågor som berör hemarbete hos arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, andra icke-statliga organisationer och allmänheten,
- c) underlättar organisering av hemarbetande i organisationer efter eget val, innefattande kooperativ,
- d) tillhandahåller utbildning för att förbättra hemarbetandes kompetens (innefattande

icke-traditionella färdigheter, ledarskap och förhandlingsförmåga), produktivitet, sysselsättningsmöjligheter och inkomstförmåga,

e) tillhandahåller utbildning som ges så nära arbetstagarnas hem som möjligt och inte kräver onödiga formella meriter,

f) förbättrar hemarbetandes säkerhet och hälsa, t.ex. genom att underlätta deras tillgång till utrustning, verktyg, råmaterial och annat nödvändigt material som är säkra och av god kvalitet,

g) underlättar inrättandet av centra och nätverk för hemarbetande för att ge dem information och service samt minska deras isolering,

h) underlättar tillgång till kredit, förbättring av bostaden och barnomsorg, samt

i) främjar erkännande av hemarbete som meriterande arbetslivserfarenhet.

2) Hemarbetande på landsbygden bör garanteras tillgång till dessa program.

3) Särskilda program bör antas för att avskaffa barnarbete i hemarbete.

XIII. TILLGÅNG TILL INFORMATION

30. Då det är praktiskt möjligt, bör information om rättigheter och skydd för hemarbetande och om arbetsgivares skyldigheter gentemot hemarbetande samt om de program som avses i punkt 29 lämnas på språk som hemarbetande förstår.

Bilaga 7

Distansarbete i ett antal olika länder

Danmark
Finland
Frankrike
Irland
Norge
Storbritannien
Tyskland
EU
Kanada
USA
Australien

Danmark

Omfattning

En undersökning, som gjordes av arbetsmiljöinstitutet år 1995, visar att mellan 5 000 och 10 000 danskar distansarbetar hemifrån. Distansarbete definieras här som arbete som är baserat på IT och telekommunikation och som sker på avstånd från huvudarbetsplatsen minst 20 procent av arbetstiden per vecka. Undersökningen visar också att distansarbete främst är utbrett bland lärare, akademiker, ingenjörer, säljare och chefer, men även bland bankanställda och kontorsarbetare. Distansarbetets spridning syntes således främst vara begränsat till akademiker. (Arbejdsministeriet 1998.)

En annan undersökning företogs år 1997 av Gallup, på uppdrag av forskningsministeriet. Här definierades distansarbete som hemarbete med hjälp av dator. Sammanlagt arbetade ungefär 14 procent av männen minst en dag i veckan eller mer hemma med dator. Enbart runt 5 procent av kvinnorna arbetade hemma med dator minst en dag i veckan. (SCB 1997.)

Det är främst män mellan 25 och 40 år, akademiker och andra högutbildade samt ofta personer i chefspositioner som använder kommunikationsteknologi som arbetsredskap även i hemmet (HK 1996).

De egna företagen i Danmark har i flera år distansarbetat. Således finns det många dataassistenter, grafiker, journalister och advokater som sedan länge arbetar som frilans och distansarbetar för flera arbetsgivare. Många danska verksamheter prövar också distansarbete som arbetsform. Exempel på dessa företag är Telia, IBM, Arbejdsskadsstyrelsen och Århus kommun. (HK 1996.)

I dag uppskattas vart fjärde företag i Danmark ha upprättat hemarbetsplatser. Inom den privata sektorn är dessa arbetsplatser främst genomförda inom marknadsförings- och försäljningsbranschen. De flesta hemarbetsplatser inom den offentliga sektorn finns emellertid primärt inom den offentliga administrations- och handläggningsverksamheten. (Arbejdsministeriet 1998.)

Offentliga initiativ

På 1980-talet genomfördes ett antal offentliga satsningar för att stödja kommunerna. Ett 60-tal telestugor uppfördes runtom i Danmark som ett led i att finna nya vägar för hur informations- och kommunikationsteknologi skulle kunna ge stöd till den lokala arbetsmarknaden. Dessa telestugor finns visserligen inte kvar i dag, men experimentet gav upphov till dagens satsningar på att ge långtidsarbetslösa människor IT-utbildning. (Telework 1997.)

Ett flertal departement har visat intresse för distansarbete, exempelvis det danska miljödepartementet och arbetsmarknadsdepartementet. Arbetsmarknadsdepartementet kallade samman en arbetsgrupp bestående av arbetsmarknadsparterna i Danmark för att under 1996 och 1997 utvärdera informationsteknologins betydelse för nya arbets- och anställ-

ningsformer. Arbetsgruppen granskade också gällande lagstiftning, avtal och överenskommelser i förhållande till distansarbete. (HK 1996.)

Även socialdepartementet har intresserat sig för distansarbete. Det nationella rådet för industriella skador, som ligger under det danska socialdepartementet, genomförde ett distansarbetsprojekt under åren 1996/97 i syfte att utvärdera tekniska och organisatoriska frågor samt personalfrågor. På en avdelning fick hälften av de anställda ett kontor inrett i hemmet med möbler, ISDN-anslutning och övrig kontorsutrustning för att de skulle ha möjlighet att arbeta hemma några dagar i veckan. Detta sammanföll med en satsning på att fullständigt datorisera alla funktioner på kontoret. Utvärderingen av projektet visade att det var en lyckad satsning med ökad produktivitet och nöjda anställda. Troligen kommer projektet att utvidgas i framtiden. (Telework 1997.)

Den danska regeringen satte distansarbete i fokus i sin IT-handlingsplan 1996. Ett av målen med handlingsplanen var att på försök pröva nya arbetsformer.

Ett forskningsprojekt startade 1996 och skall pågå till 2000. Det heter *Telearbejde og menneskelige ressourcer i arbejdslivet*. Initiativtagare är facket tillsammans med Odense och Roskilde universitet, arbetsmiljöinstitutet och statens byggforskningsinstitut. Projektet syftar till att kartlägga möjligheter för distansarbete. Fördelar och nackdelar med ett ökat distansarbetande skall också klargöras genom projektet. (HK 1996.)

På kommunala sidan kom arbetsgivare och facket år 1997 överens om ett samarbetsprojekt avseende distansarbete. Syftet var att kartlägga distansarbetets positiva och negativa konsekvenser med fokus på det administrativa arbetet i kommunkanslierna för att ge upphov till en lokal debatt om kommunernas personalpolitiska utvecklingsmöjligheter. (Arbetsministeriet 1998.)

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Arbetstagarna

I Danmark är de fackliga organisationerna välvilligt inställda till distansarbete så länge som det inte sker under tvång. Det betonas att distansarbete måste vara frivilligt och att det skall företas under ett anställningsförhållande. Det är mycket viktigt att anställningen inte övergår till att bli ett uppdragsförhållande, eftersom det skulle medföra en förändring av distansarbetarens säkerhet och rättigheter gentemot arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som enligt fackföreningarnas mening skall stå för alla utgifter och sörja för säkerheten och arbetsmiljön på distansarbetsplatsen. Arbetsplatsen i hemmet skall uppfylla samma krav som finns på den normala kontorsarbetsplatsen t.ex. vad gäller arbetsmiljö. (HK 1996.) Det uttrycks också att det är viktigt att distansarbete enbart sker på del av arbetstid och att distansarbetarna skall ha samma möjligheter till karriär och utveckling som de övriga arbetstagarna (LO 1998).

Samtidigt som den fackliga rörelsen är drivande för att utvecklingen av teknologin skall gå framåt, vill facket motverka att den används för bortrationalisering av arbetsplatser. I

stället skall framväxten utnyttjas till att utveckla nya arbeten. Likaså vill inte fackföreningarna att informationsteknologin används till onödig registrering och kontroll av arbetsplatserna. (HK 1996.)

Arbetsstagarorganisationerna har på flera sätt banat väg för ett ökat distansarbete. Man har gett ut handböcker och informationsblad om distansarbete och på så sätt belyst arbetsformen. Man har också i samarbete med bl.a. statliga verksamheter satt igång försöksverksamheter med distansarbete. Forskningsprojekt och debatter om distansarbete har också ordnats. (HK 1996.)

Arbetsgivarna

Arbetsgivarna i Danmark uppfattar distansarbete som någonting positivt. De ser arbetsformen som en möjlighet att öka vinsten i företaget. Samtidigt är det en möjlighet för dem att föra en attraktiv och flexibel personalpolitik; personal kan fortsätta att arbeta på företaget även om de byter bostadsort. Distansarbetet ökar även det geografiska rekryteringsområdet. Arbetsgivarna räknar också med att den nya arbetsformen skall kunna gynna äldre och handikappade arbetstagare. De äldre kan i högre grad stanna kvar i företaget om de arbetar hemma på nedsatt tid utan att det innebär samma kostnad för arbetsgivaren som om de skulle vara kvar på kontoret. De som har ett fysiskt handikapp skall lättare kunna få och även behålla ett arbete genom distansarbetsmöjligheten. (Teknologirådet 1997.)

Det finns studier som visar att produktiviteten hos arbetstagare ökar när de börjar arbeta på distans. Siffrorna visar en ökning på upp till 20 procent, och detta tillsammans med insparade pengar på minskade kontorsytor är en drivkraft för arbetsgivare att införa distansarbete. (HK 1996.)

Övriga drivkrafter

I den danska debatten finns således en bred gemensam uppfattning om att distansarbete skall vara ett alternativ till den traditionella arbetsformen. Både den danska regeringen och arbetsmarknadens parter anser det. På många håll utreds och analyseras distansarbetsformen för att ge underlag för kommande ramavtal på olika områden (Arbetsministeriet 1998). Medierna har också bidragit till att öka intresset för distansarbete genom att ge ämnet stor plats i debatten. Likaså har antalet informella uppgörelser som gör det möjligt för de anställda att arbeta från hemmet ökat. Dessa överenskommelser har gett upphov till både ett ökat antal rapporter om distansarbete från arbetsmarknadsorganisationerna och ökad diskussion om behovet av ett klagörande av hur vissa juridiska frågor skall tillämpas på distansarbete. Ett resultat av detta är t.ex. att skatteplikten för anställda som har en dator för hemmabruk, betald av arbetsgivaren, nyligen har avskaffats. (Telework 1997.)

Hinder

Arbetsgivarna

Arbetsgivarna är visserligen positiva till distansarbete, men de inser samtidigt att det har sina nackdelar. Distansarbete för med sig större utgifter i form av omkostnader för att inreda arbetsrum i de anställdas bostäder. Likaså anser arbetsgivarna att de anställda genom distansarbete får en svagare anknytning till verksamheten som kan leda till en minskad lojalitet gentemot företaget. De uppfattar också att säkerheten kan sättas på spel då känsligt material skickas fram och tillbaka mellan huvudarbetsplatsen och distansarbetsplatsen. (Teknologirådet 1997.)

Arbetsgivarna vill endast införa distansarbete med en särskild dansk modell. I Danmark har de flesta företag en positiv verksamhetskultur som innebär att stora resurser satsas på att ge de anställda en positiv anknytning till verksamheten, vilket i sin tur skall ge mer motiverade och produktiva medarbetare. Denna satsning skulle inte fungera om de anställda i stor utsträckning distansarbetade från bostaden. Därför vill företagen enbart stödja distansarbete i en mindre utsträckning, så att de anställda behåller den nära anknytningen till företaget. Det bör högst röra sig om ett par dagar per vecka eller möjligen längre perioder om det behövs för att färdigställa en rapport eller analys. (Teknologirådet 1997.)

Lagstiftning och avtal

Distansarbete är för närvarande inte alls reglerat i någon arbetsrättslig lagstiftning i Danmark. Arbetsmiljölagen tar inte heller sikte på distansarbete. Lagen ställer krav på förhållandena på arbetsplatsen, men innehåller inga riktlinjer för arbete i hemmet. Det danska "arbejdstilsynet" kan därför inte granska en arbetsplats som är inrättad i hemmet. Lagen om arbetsskadeförsäkring täcker däremot de flesta former av distansarbete. Den sociala skyddslagstiftningen i sin tur bygger på att arbetstagaren måste ha sin hemvist i Danmark. De flesta distansarbetare uppfyller detta krav och omfattas därmed av sociallagstiftningen. (HK 1996 och Pennings 1996.)

Distansarbete finns i dag reglerat i ramavtal på tre områden. På en rad andra områden har avtal ingåtts som ansluter sig till dessa ramavtal. Många fackförbund och arbetsgivarorganisationer håller på att utarbeta framtidens överenskommelser på området. En miljon arbetstagare skall redan i dag ha möjlighet att omfattas av ramavtalen. (Arbetsministeriet 1998 och LO 1998.)

Framtiden

Även om antalet distansarbetare är mycket lågt i Danmark tror man att antalet kommer att öka inom den närmaste framtiden (EIRR 1996). Troligen kan detta underlättas av att datoranvändningen är hög både i företagen och i hemmen. Dessutom finns ett modernt telekommunikationsnätverk (Telework 1997). Distansarbete ingår också i försöksprojekt på många arbetsplatser och finns även med som en del av personalpolitiken i flertalet företag, vilket tyder på att antalet distansarbetare kommer att öka i framtiden (Arbetsministeriet 1998).

Flera undersökningar har försökt att kartlägga den framtida potentialen för distansarbete. Det danska Forsknings- och IT-departementet anger att ca 250 000 anställda i Danmark skulle kunna arbeta hemifrån två eller flera dagar i veckan. Det danska transportrådet uppger en något lägre siffra: mellan 56 000 och 211 000 anställda uppskattas kunna

distansarbete 1–2 dagar i veckan. (Telework 1997.) I en Gallup-undersökning gjord år 1997 för forskningsministeriet svarade 41 procent av de tillfrågade att de gärna skulle vilja arbeta 1–2 dagar i veckan hemma med hjälp av en dator (Arbetsministeriet 1998).

I en analys av antalet potentiella hemmabaserade distansarbetsplatser i Danmark värderades det möjliga antalet distansarbetsplatser till en kvarts miljon under ett tioårs-perspektiv. Det motsvarar ungefär 9 procent. Däremot uppskattas det inte ske någon nämnvärd utbredning de närmaste 2–3 åren. Tillväxten av distansarbete hemifrån förväntas också främst ske bland höginkomsttagare inom offentlig administration och undervisning samt inom finans- och försäkringsbranschen. Distansarbete förväntas erbjudas endast utvalda medarbetare och är alltså inte något som alla anställda generellt kommer att kunna utnyttja. (Andersson Management International A/S.)

Ytterligare en uppskattning gjordes för transportrådet år 1997. Under en femårsperiod uppskattades maximumpotentialen ligga på ungefär 8 procent av den danska arbetskraften, motsvarande 211 000 distansarbetsplatser. Minimumutvecklingen ansågs ligga på lite över 2 procent dvs. ca 55 000 distansarbetsplatser. (Arbetsministeriet 1998.)

Finland

Omfattning

I en studie gjord vid Åbo universitet på uppdrag av det finska arbetsmarknadsdepartementet 1994/95 uppskattades antalet arbetstagare som på något sätt distansarbetade till knappt 10 procent av arbetskraften. Detta motsvarar ungefär 150 000 arbetstagare. En distansarbetare definierades som en anställd som arbetar utanför arbetsgivarens inrättning minst ett par timmar varje månad och då använder sig av modern informationsteknologi. Av dessa 150 000 distansarbetare arbetade ungefär 100 000 på distans minst en dag i veckan (vilket motsvarar ca sex procent av alla arbetstagare i Finland). Anställda som arbetar övertid eller tar uppdrag utanför den ordinarie arbetstiden och gör detta på distans från arbetsplatsen faller inte innanför definitionen. Var tionde finsk arbetstagare gör dock detta. (EIRR 1996 och Luukinen 1996.)

En typisk distansarbetare är en man i den högre inkomstklassen med akademisk examen. Tre av fyra distansarbetare i Finland är män. Ungefär 40 procent av distansarbetarna är högre tjänstemän. Vanligtvis är en distansarbetare anställd inom det tekniska området. (Luukinen 1996.)

Offentliga initiativ

1994 togs ett initiativ för att hjälpa den arbetslösa lokalbefolkningen i Järvenpää. Detta s.k. taitoverkko är ett samverkande för flexibelt arbete. Tre år senare hade projektet utvidgats till att omfatta 60 professionella arbetstagare som arbetar flexibelt.

Samma år lades ett program fram för att undersöka lämpligheten i att använda sig av distansarbete som ett verktyg i den regionala och ekonomiska politiken, det s.k. nationella distansarbetsutvecklingsprogrammet. Programmet hade utarbetats av den rådgivande kommittén för landsbygds politik i Finland. Man föreslog bl.a. att den offentliga sektorn skulle uppmuntras att införa distansarbete, att både lokala och nationella projekt för att stödja distansarbete skulle startas och även att en kampanj som tar sikte på distansarbete för handikappade borde initieras. Vissa förslag har införlivats och andra har det inte. (Luukinen 1996.)

Många regionala initiativ för att utveckla distansarbetet har fått statligt stöd. Bland annat har flera telestugor uppstått på detta sätt, t.ex. i norra Karelen och i skärgården utanför Åbo. I dag finns ungefär 40 telestugor i Finland och även en förening för dem, FITEC (Finnish Telecommunication Centres Association) som i och för sig inte är speciellt aktiv.

Det finns vidare en samarbetsgrupp om distansarbete som består av representanter från vissa departement, universitet och från Sonera (finska telebolaget) samt förbundet av lokala myndigheter. Däremot finns det ingen förening för distansarbetare, men likväl ett forum för flexibelt arbete liksom ovannämnda samarbete mellan telestugorna i Finland.

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Fem intressegrupper

Det finns fem grupper på den finska marknaden som är intresserade av distansarbete. Dessa sägs vara för det första den offentliga sektorn. Här eftersträvas regional och kommunal utveckling, minskad arbetslöshet och ökad arbetslivskvalitet. För det andra är offentliga företag också intresserade, där distansarbete är kopplat till utvecklingen av infrastrukturen. För det tredje har utbildnings- och forskningsinrättningar visat engagemang, dels eftersom distansarbete är ett aktuellt ämne för forskningen, dels för att högskolor och universitet siktar på att gynna lokala och regionala entreprenörskap. Privata företag är för det fjärde intresserade av distansarbete för att själva uppnå ökad produktivitet och spara pengar. Slutligen är även en grupp bestående av organisationer, enskilda distansarbetare och telestugor naturligtvis engagerade i distansarbete. (Luukinen 1996.)

Arbetstagarna

I Finland har distansarbetarna en ganska stark ställning på arbetsmarknaden. Detta kan i sig fungera som en drivkraft, särskilt med tanke på att de flesta distansarbetare är personer som är eftertraktade på arbetsmarknaden (Luukinen 1996).

Kunskapen om distansarbete bland den finska befolkningen är mycket hög jämfört med resten av Europa. Tre av fyra arbetstagare i Finland har hört talas om distansarbete i medier av något slag. Hälften av dem har diskuterat distansarbete med någon annan, t.ex. vänner och arbetskamrater. Inte bara kunskapen om distansarbete utan också intresset är högt. Nästan 40 procent av alla arbetstagare är intresserade av att förlägga större delen av arbetstiden till hemmet. 54 procent anser att åtminstone en arbetsdag i veckan borde ske utanför kontoret. Var tredje arbetstagare är villig att arbeta från en grannskapscentral eller liknande. Ytterligare något som banar väg för distansarbete är att all information om distansarbete hittills har varit positiv både för arbetstagare och arbetsgivare. Distansarbete ses därför av de flesta som ett positivt fenomen. (Luukinen 1996.)

Arbetsgivarna

De finska företagen har sedan länge varit en stark drivkraft för distansarbetets utbredning. Den ekonomiska konjunkturnedgången, den ökade konkurrensen, behovet av nya teknologier samt internationaliseringen anses ha bidragit till att företagen fått upp intresset för distansarbetet. Distansarbete har använts av dem som en affärsstrategi och som en bonus i personalpolitiken för att bl.a. uppnå ökad produktivitet och effektivitet samt ökad arbetsmotivation hos de anställda. (Luukinen 1996.)

Mobiltelefoner och Internetanslutning

Finland är ett av de länder som har högst användning av mobiltelefoner i världen. Tack vare den stora användningen av mobiltelefoner har fler och fler anställda börjat arbeta både på distans och mobilt, och det har blivit en större geografisk spridning på arbetskraften. Finland är också bland dem som har högst frekvens i världen av datorer

uppkopplade till Internet. Troligen beror det på att Internet är billigt och lätt att skaffa för både företag och privatpersoner. Detta tillsammans med vanan att använda engelska har underlättat företagandet i Finland. 1995 var 44 procent av arbetskraften sysselsatt med arbete som hade anknytning till information. De största företagen inom denna sektor svarade för 33 procent av alla nya arbeten. (Telework 1997.)

Hinder

Det verkar inte som om de fackliga organisationerna lägger något hinder i vägen för distansarbetet. Varken arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationerna i Finland ser distansarbete som något negativt (Luukinen 1996). Däremot skiljer sig deras uppfattningar åt om hur det skall regleras. Arbetsgivarorganisationerna vill inte se någon lagreglering av distansarbete utan anser att det kan regleras på ett tillfredsställande sätt genom kollektivavtal. Arbetstagarorganisationerna vill å andra sidan ha en speciell arbetsrättslig reglering av distansarbete, t.ex. ett formellt krav på skriftliga avtal vid distansarbete.

Lagstiftning och avtal

Distansarbete är inte definierat i den finska arbetsrättslagstiftningen. Arbetstagare som arbetar på distans inom sin anställning omfattas emellertid av lagstiftningen. Således är det väsentliga för att arbetsrättslagstiftningen skall vara tillämplig att det föreligger ett anställningsförhållande. Däremot omfattas inte distansarbetare som primärt arbetar hemma av den finska arbetstidslagen. Huruvida den finska arbetskyddslagen är tillämplig beror på var arbetet utförs. Om arbetet anses falla under entreprenörskap tillämpas speciella lagregler.

För den finska sociallagstiftningen gäller detsamma som för arbetsrättslagstiftningen; distansarbete finns inte definierat i lagen, men anställda som arbetar på distans får del av de sociala förmåner som lagstiftningen ger. Det väsentliga kriteriet för dessa förmåner är att man har sin hemvist i Finland. Vad gäller olycksförsäkring och "arbetspension" måste det föreligga ett anställningsförhållande. Detta medför att distansarbetet måste ha utförts inom anställningsförhållandet för att distansarbetaren skall falla in under samma sociala stadganden som övriga anställda. Speciella regler om sociala förmåner gäller för entreprenörer.

Det finns alltså ingen särskild lagstiftning om distansarbete i Finland. Hittills har det trots det inte uppkommit några rättsfall om distansarbete, och inte heller verkar det finnas några problem kring distansarbetarens rättsliga status. (Luukinen 1996.)

Det verkar inte finnas många kollektivavtal på central nivå eller branschnivå rörande distansarbete. Arbetsmarknadsparterna anser att det är onödigt att reglera distansarbete på kollektivavtalsnivå (Blanpain 1995). I stället regleras det på företagsnivå mellan den anställde och dennes arbetsgivare i individuella avtal. Ibland finns det också en policy inom företaget som lägger grunden för det individuella och ofta informella avtalet (EIRR 1996). Inte heller dessa individuella avtal är dock särskilt vanliga; endast en femtedel av alla distansarbetare har ett skrivet avtal om distansarbetet med sin arbetsgivare. Det beror troligen på att distansarbete förefaller vara någonting positivt för både arbetstagare och arbetsgivare. Det sker därmed för det mesta utan speciella arrangemang (Luukinen 1996).

Framtiden

Den finska regeringen har aktivt stött distansarbete genom åren och grundade en distansarbetskommitté 1988. Kommittén gav ut en rapport 1990 som kom till slutsatsen att antalet heltidsarbetande distansarbetare antagligen inte skulle öka särskilt mycket i framtiden. Ett fenomen som man däremot trodde skulle öka var distansarbete på deltid. Kommittén ställde sig tveksam till att distansarbete skulle generera några nya arbeten eller nya organisationsformer. Det sades också att de yrken där flest anställda skulle lockas till att arbeta på distans var designers, tekniska experter, chefer och personer som rutinmässigt använder informationsteknologi i arbetet. (EIRR 1996.)

Potentialen för distansarbete i Finland har uppskattats till drygt 20 procent, men är troligen högre. Den bedömningen görs med tanke på att den totala potentialen i Europa ligger på ungefär en femtedel av arbetskraften. Finland har i vissa hänseenden bättre utgångsläge än övriga Europa. Denna åsikt och uppskattning baseras bl.a. på den höga utbildningsnivån i Finland, telekommunikationernas välutvecklade infrastruktur och informationsteknologins utbredning inom de finska företagen. Befolkningen är också i allmänhet IT-kunnig. Dessutom har var femte arbetstagare övervägt att börja distansarbete. Ca 17 procent av arbetstagarna sysselsatta inom informationsbranschen beräknas vara tillfälliga distansarbetare, många utan att vara medvetna om det. (Luukinen 1996.)

Frankrike

Omfattning

Enligt TELDET-rapporten hade Frankrike 1994 ca 215 000 distansarbetare, vilket motsvarar ca en procent av arbetsstyrkan. Motsvarande uppskattning i EITO-rapporten är något högre. Några officiella beräkningar av antalet distansarbetare finns inte, eftersom distansarbetare inte utgör någon särskild kategori i arbetsmarknadsstatistiken.

Den kartläggning som presenterades i *Le Télétravail Française* (se nedan) visade att distansarbetet var vanligast i följande branscher:

- banker och försäkringsbolag
- data- och elektronikföretag
- telekommunikationsföretag
- företag specialiserade på ordbehandling och textbearbetning
- förvaltning
- journalistik
- tjänsteföretag.

De arbetsuppgifter som vid kartläggningen visade sig vara särskilt lämpade att utföras på distans var följande:

- utbildning och undervisning
- marknadsföring och försäljning
- sekreteraruppgifter
- ordbehandling och textbearbetning
- översättning
- konsultverksamhet inom vissa områden
- forskning och utveckling
- information
- underhåll
- övervakning.

Offentliga initiativ

Frankrike har av tradition en många gånger stark statlig styrning i olika sammanhang. Intresset är stort från politiskt håll för frågor med anknytning till modern teknik, däribland frågor som rör distansarbete. Det har också gjorts försök med distansarbete inom den statliga förvaltningen, bl.a. inom industridepartementet.

Rapporten "Le Télétravail Française"

En arbetsgrupp som tillsatts av den franska regeringen publicerade 1994 en rapport om telependling, *Le Télétravail Française*¹⁹. Arbetsgruppen hade till uppgift att kartlägga

¹⁹ T Breton, *Le Télétravail en France*, La documentation Française, Paris, 1994.

distansarbete i Frankrike, analysera frågeställningar kring arbetsformen och försöka uppskatta utvecklingen i landet. Rapporten fokuserade i stor utsträckning på juridiska frågeställningar.

Parlamentarisk arbetsgrupp

En parlamentarisk arbetsgrupp kom 1993 till slutsatsen att

- distansarbete inte skapar nya arbetstillfällen
- framtiden för distansarbete inte ligger i arbete i bostaden utan i arbete vid telekontor
- det stora hindret för distansarbete är France Telecoms ovilja att sänka sina avgifter.

DATAR

DATAR står för Délégation à l'aménagement du territoire et a l'action régional och är en statlig organisation som ägnar sig åt frågor som rör regional utveckling.

I ett projekt som startade 1992 erbjöd DATAR tillsammans med France Telecom finansiellt stöd till företag och organisationer som var intresserade av att starta projekt inom distansarbetsområdet. Syftet med projektet var att få fram exempel från verkligheten som visar hur distansarbete bl.a. kan skapa arbetstillfällen och bidra till decentralisering. Med hjälp av exemplen ville man också skapa ett större förtroende för distansarbete på alla nivåer i samhället. Projektet utvärderades kontinuerligt och en slutrapport presenterades 1995. Men redan i början av 1994 hade DATAR konstaterat att man i stort sett nått de mål som satts upp för projektet.

CATRAL

CATRAL är en del av den statliga regionala organisationen för Ile-de-France (Parisregionen). CATRAL har sedan början av 1990-talet utvecklat ett projekt med grannskapskontor i Parisregionen. Grannskapskontoren har lagts i ringar runt Paris innerstad. Företag i Paris kan sedan använda kontoren för att anställda skall kunna arbeta på distans några dagar i veckan och på så sätt slippa tidskrävande resor.

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Franska staten har försökt driva på utvecklingen. Det främsta skälet har varit en önskan att minska centraliseringen till Paris.

Frankrike är ett högteknologiskt land där det satsas stora belopp på forskning och utveckling. Paradoxalt nog är användningen av persondatorer i jämförelse med andra EU-länder förhållandevis liten. Men sedan början av 1980-talet drivs det s.k. Minitel-systemet, som kan användas för exempelvis bokning av biljetter. Systemet har ett antal miljoner användare i landet. Det finns alltså en mycket väl spridd erfarenhet av att använda den typen av teknisk utrustning.

1994 infördes en möjlighet för distansarbetare att registrera sig som handelsman eller kommersiell agent, vilket leder till att distansarbetaren inte omfattas av det skydd arbetsrätten ger (se vidare under Lagstiftningen nedan). Möjligheten infördes för att göra distansarbetare mer attraktiva för potentiella uppdragsgivare.

Hinder

En omständighet som skulle kunna uppfattas som ett hinder är den relativt sett låga användningen av persondatorer. En annan omständighet som åtminstone hittills uppfattats som ett hinder är kostnaderna för att använda telenätet, vilket också var en slutsats den tidigare nämnda parlamentariska arbetsgruppen drog.

Arbetsmarknadens parter

Arbetsgivarna

Det finns åtskilliga exempel på franska företag och organisationer inom vilka distansarbete förekommer, vilket framgår av den tidigare nämnda kartläggningen som publicerades 1994. Det finns emellertid inte någon officiell policy från den dominerande arbetsgivarföreningen CNPF (Conseil National du Patronat Français).

Arbetstagarna

Frankrike har tre stora fackföreningar: CGT (Confédération Générale du Travail), CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) och FO (Force Ouvrière). Fackföreningarnas inresse för distansarbete var under 1980-talet skeptisk och närmast negativ. Sedan dess har en del förändrats, och CFDT har börjat studera effekterna av distansarbete. Organisationen har också listat ett antal fördelar och nackdelar med distansarbete.

Bland *fördelarna* har man funnit följande:

- mindre restid
- flexiblare arbetstider
- trevligare arbetsförhållanden med mindre grupper
- mindre hierarki.

Bland *nackdelarna* har man funnit följande:

- uppdelning av arbetet
- risk för att den enskilde arbetstagaren får sämre överblick över företagets aktiviteter
- minskade kontakter med kollegor och chefer
- isolering
- minskade fackliga kontakter och kontakter med personalrepresentanter till följd av isolering.

Intresseorganisationer

I mars 1997 bildades en organisation för distansarbete (AFTT). Det kommer också ut en tidning varannan månad, *Télétravail*. Tidningen ges ut i kommersiellt syfte och har publicerats sedan slutet av 1995.

Lagstiftningen

Rapporten *Le Télétravail en France* hade en juridisk prägel, och ett syfte med den var att ge svar på de vanligaste juridiska frågorna. I rapporten drog man slutsatsen att telependling inte kräver någon speciell lagstiftning.

Sedan rapporten publicerades har det införts en möjlighet för distansarbetare att registrera sig som handelsman eller kommersiell agent. En sådan registrering leder till att distansarbetaren, om denne själv inte bevisar motsatsen, betraktas som "egenanställd". Det leder i sin tur till att han eller hon inte omfattas av det skydd arbetsrätten ger och att vederbörande själv blir ansvarig för sociala avgifter. På så sätt skulle företagen bli mer benägna att anlita distansarbetare.

Framtiden

I rapporten *Le Télétravail en France* försökte man bedöma utvecklingen av antalet telependlare till år 2005. Utgångspunkten var ett scenario där utvecklingen antogs vara relativt trög. Man kom då fram till uppskattningen att antalet telependlare skulle uppgå till ca 300 000 år 2005.

Irland

Omfattning

Undersökningar som rör omfattningen av distansarbete visar att ca 15 000 irländare distansarbetar regelbundet, vilket motsvarar ca 1,5 procent av arbetsstyrkan. Ett antal större irländska företag och organisationer har genomfört distansarbetsprojekt, framför allt i IT-branschen. Det finns även exempel inom andra branscher liksom inom den offentliga sektorn. Det finns vissa huvudkategorier distansarbetare, bland dem kvinnor som startar egen verksamhet och verkar från en telestuga eller blir anställda vid ett telekontor. En annan huvudkategori är män med kvalificerade arbeten, ofta inom IT-branschen.

Det finns olika uppfattningar om hur många som kommer att distansarbeta i framtiden, bl.a. beroende på hur man definierar distansarbete.

Offentliga initiativ

Telefutures-rapporten

Distansarbete i dess olika former och dess omfattning, potential, problem och framtid har beskrivits i *Telefutures – A study of teleworking in Ireland* 1996. Rapporten skrevs på uppdrag av det irländska teleföretaget Telecom Eireann och Forbairt, en myndighet som sysslar med utvecklingsfrågor. I rapporten lämnades ett antal rekommendationer till åtgärder, bl.a. följande:

Infrastruktur

- skynda på utbredningen av ISDN och digitaliseringen av telefonväxlar
- stödja möjligheten för landsbygdsorganisationer och liknande att få tillgång till IT-utrustning
- se över möjligheten att få tillgång till IT-utrustning i glesbygd

Rättsliga och finansiella frågor

- aktivt delta i diskussionen kring EU-lagstiftning om distansarbete

Utbildning

- utveckla material för distansundervisning om hur man sköter persondatorer
- utveckla en databas över utbildningsmaterial som är relevant för distansarbetare
- införa möjligheten att få tillgång till undervisning i färdigheter som är viktiga för distansarbetare genom telestugor och offentliga institutioner
- öka tillgängligheten till Internet

Medvetenhet

- förbättra arbetsgivares kunskaper om distansarbete
- sprida kunskapen om distansarbete som ett sätt att minska trafiken
- anordna seminarier om distansarbete
- överväga att införa möjlighet till stöd för enskilda företag genom lokala telekontor

- sprida information om fallstudier som rör distansarbete.

Irelands Information Society Steering Committee

Den irländska regeringen tillsatte 1996 en kommitté, *Irelands Information Society Steering Committee*, med uppgift att bl.a. finna frågeställningar kring framväxten av informationssamhället och att lämna förslag till en strategi för Irlands väg mot informationssamhället. I kommittén ingick representanter för bl.a. departement, universitet och näringsliv. I den rapport som kommittén publicerade 1997, *Information Society Ireland: Strategy for Action (ISI)*, pekade man ut fem områden i det framtida arbetet för att möta kraven i det nya informationssamhället:

- medvetenhet
- infrastruktur
- utbildning
- näringsliv
- staten.

Som ett led i arbetet med att genomföra åtgärder i linje med de förslag som lämnades i rapporten har Telecom Eireann utlyst en tävling om Irlands ”Information age town”. Priset är ISDN- och Internetuppkopplingar till ett värde av 15 miljoner pund.

Information Society Commission

Information Society Commission (ISC) bildades på förslag av Irelands Information Society and Steering Committee. ISC har till huvuduppgift att visa den irländska regeringen hur den skall kunna genomföra de förslag som kommittén lämnade.

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Tidigare har intresset för distansarbete mest kommit från enskilda individer, men nu har fler företag blivit intresserade. Vad som är avgörande är kostnadsaspekten – det kommer att vara dyrt att använda sig av telenätet ett antal år framöver – och möjligheten att behålla och rekrytera personal.

Enligt ISC är följande drivkrafter viktigast för utvecklingen av distansarbete (i vid mening) i Irland:

- Infrastrukturen; tillgången till och kostnaden för att använda infrastrukturen blir starka drivkrafter.
- Möjligheten till minskade kostnader för kontor; det finns en ”downsizing-mekanism” hos företagen.
- Bra utbildning.
- Det finns projekt med distansutbildning.
- Språket.

Hinder

Vad som hittills har framstått som ett hinder är den dåliga utbyggnaden av teleinfrastrukturen och förhållandevis höga kostnader för att använda den. Infrastrukturen håller

emellertid på att byggas ut, och kostnaderna minskar. I Telefutures-rapporten lämnades, som nämnts ovan, också förslag till ett antal åtgärder för att bl.a. komma tillrätta med vad som uppfattades som hinder mot utvecklingen av distansarbete. Bland de hinder som nämns finns följande:

- Förhållandevis stora kostnader för att använda telenätet jämfört med andra medlemsländer i EU; priserna är emellertid på väg nedåt.
- Bristande möjligheter att i samtliga delar av landet få tillgång till e-post och ISDN till rimliga priser.
- Svårigheter att få tillgång till lämplig IT-utbildning till rimliga priser.

Arbetsmarknadens parter

Arbetsgivarna

Den största arbetsgivarorganisationen, Irish Business and Employers Confederation (IBEC), organiserar ca 55 procent av Irlands företag. Intresset för distansarbete har ökat de senaste åren. Det finns en ökande andel "egenanställda" (self-employed) bland distansarbetare, framför allt på landsbygden. Få företag har någon egentlig policy; ett undantag är elektronik- och mjukvaruföretag. Företagen vill helst inte ha någon officiell policy. Mest förekommer individuella lösningar, ofta framtagna på grund av familje- eller trafikskäl. Det finns emellertid några större företag som satsar på distansarbete. De flesta arbeten vid telekontor är inte distansarbeten. Flexibiliteten är den enda egentliga drivkraften för företag att satsa på distansarbete.²⁰

Arbetstagarna

På arbetstagersidan är det främst Communication Workers Union (CWU) som engagerat sig i distansarbete. CWU är en sammanslagning av flera fackförbund, framför allt för anställda inom post- och teleområdet. CWU är på väg att bli delägare i Telecom Eireann och vill att medlemmarna skall få del i ägandet likaväl som lön.

CWU försöker delta i utvecklingen av distansarbete och arbetar med att ta fram kontrakt för distansarbetare; än så länge finns mest individuella avtal. Förbundet arbetar aktivt med att rekrytera medlemmar som är distansarbetare, både anställda och "egenanställda". För CWU är, förutom anställningsvillkoren, skattefrågor och försäkringsfrågor viktiga. CWU samarbetar med bl.a. Telecottage Association och har för närvarande två "self-employed" som medlemmar. Som ett led i arbetet med att få fler medlemmar till organisationen och förbättra servicen har CWU tagit fram förslag till "normalavtal" för anställda och ett särskilt paket, till en kostnad av 99 pund/år, för ensamföretagare (self-employed). Paketet innehåller tre delar: försäkringar, utbildning och juridisk hjälp. Förbundet har skapat en särskild medlemskategori som är anpassad till ensamföretagare och har ett fåtal sådana medlemmar. MSF (Management, Science and Finance), som organiserar tjänstemän, har intagit en annan position till distansarbete och ser det inte som något positivt.

Ett särskilt problem för fackföreningarna är att vissa företag, framför allt amerikanska, är "non union companies", dvs. inte accepterar fackföreningar på arbetsplatsen.

²⁰ Intervju med Katie Connolly, IBEC.

Telestugor

Det finns en intresseorganisation för telestugor på Irland, "Telework Ireland", som företrädesvis organiserar ensamföretagare som är distansarbetare. Organisationen har fått en framträdande position i debatten. Organisationen företräder som namnet antyder telestugor på Irland. Det finns ett antal telestugor i landet med varierande inriktning.

Lagstiftning

Den arbetsrättsliga lagstiftningen, den sociala skyddslagstiftningen och arbetsmiljölagstiftningen gäller även för distansarbete, under förutsättning att det är fråga om ett anställningsförhållande. Det finns emellertid inte någon särslagstiftning för distansarbete. Den sociala skyddslagstiftningen är mindre heltäckande för egenföretagare än för anställda, medan arbetsmiljölagstiftningen gäller oavsett om det föreligger ett anställningsförhållande eller ej. På Irland, liksom i flertalet andra EU-länder, saknas klara definitioner av vilka som räknas som anställda respektive egenföretagare. Det är i stället rättspraxis som får avgöra bedömningen, och den kan variera beroende på vilket regelverk bedömningen rör.

Det pågår en översyn av lagstiftning som har relevans för distansarbete. Den innefattar inte enbart frågor som rör anställda utan även frågor om t.ex. upphovsrätt.

Framtiden

Det tycks råda en bred enighet om att distansarbete kommer att öka på Irland, inte minst beroende på utbyggnaden av telenätet. Man bör emellertid hålla i minnet att utbyggnaden har skett från en förhållandevis låg nivå och nu är i höjd med genomsnittet inom EU. Intresset för distansarbete är också stort från politiskt håll, och frågan har även uppmärksammats i massmedierna. Ett stort antal företag i IT-branschen har etablerat sig på Irland, och många företag öppnar telekontor i landet. Detta gör också att potentialen för distansarbete ökar.

I Telefutures-rapporten presenteras fyra olika scenarier beträffande utvecklingen mellan åren 1995 och 2005. I det minst optimistiska scenariot, som innefattar en relativt långsam utveckling på ungefär samma sätt som hittills, skulle antalet regelbundna distansarbetare öka från 15 000 till 20 000 och antalet personer som distansarbetar då och då öka från 100 000 till 120 000. I det mest optimistiska scenariot, som innebär att utvecklingen drivs framåt av kostnadspekter och en strävan mot en mer flexibel ekonomi, skulle antalet regelbundna distansarbetare öka från 15 000 till 50 000 och antalet som distansarbetar då och då öka från 100 000 till 300 000. Andelen arbetsgivare som tillåter distansarbete skulle i det första scenariot öka från 26 procent till 30 procent, och i det senare scenariot till 80 procent.

Norge

Omfattning

Det är svårt att få fram en exakt siffra på antalet distansarbetare i Norge på grund av att det inte finns någon generellt accepterad definition av distansarbete. De undersökningar som finns har dock inriktats på "fjernarbeid" i betydelsen förvärvsarbete som utförs utanför arbetsgivarens lokaler, oftast i arbetstagarens hem och med hjälp av modern informations- och kommunikationsteknologi. "Hjemmearbeid" är en av många former av "fjernarbeid", och den formen av distansarbete är den vanligaste. (Kommunal- och regionaldepartementet 1998.)

En undersökning från år 1994 gjord av Telenor Forskning och Utvikling innehöll en uppskattning av antalet yrkesaktiva i Norge som utförde delar av sitt arbete i bostaden. Man kom fram till siffran 9 procent, en fördubbling sedan 1987. Ungefär samma siffra framkom år 1995 vid en arbeidskraftsundersökning (AKU). Det visade sig då att lite mer än 8 procent av alla sysselsatta i Norge, närmare bestämt 172 000 personer, uppgav att de utförde hemarbete. (Kommunal- och regionaldepartementet 1998.)

De flesta "hjemmearbeiderne" i Norge växlar mellan att arbeta hemma och på arbetsgivarens kontor. Endast en femtedel av alla hemarbetare utför allt arbete i hemmet. Mer än hälften av hemarbetarna arbetar en till två dagar i veckan hemma. De har sina fasta dagar då de är på huvudarbetsplatsen, och när de sedan arbetar hemma håller de kontakten med kollegor genom telefon, e-post, fax m.m. Nästan alltid sker distansarbetet på frivillig väg. Det är också en någorlunda jämn fördelning mellan män och kvinnor som arbetar på detta sätt. Ungefär 60 procent av alla distansarbetare år 1995 var män och 40 procent var kvinnor. (Kommunal- och regionaldepartementet 1998 och LO 1995.)

De som distansarbetar sträcker sig över flera yrkesgrupper. Många arbetar med registrering, översättning, ekonomi/bokföring, journalistik, telefonintervjuer samt marknads- och opinionsundersökningar. Även utredningsarbete av olika slag anses kunna utföras i hög grad hemifrån. (LO 1995.)

Vid en annan undersökning år 1993, där 800 av industriföretagen i Norge ingick, uppgav 18 procent av företagen att de hade anställda som arbetade mer eller mindre på distans. Ofta rörde det sig om ett litet antal anställda, vanligtvis mellan en till tre personer per företag. Med andra ord var det totala antalet distansarbetare inte högt. Många av företagen tyckte att det borde vara tillåtet för de anställda att utföra viss del av arbetet från hemmet. Trots detta ansåg de flesta av dem, 90 procent, att det var nödvändigt att de anställda var närvarande på huvudarbetsplatsen för att kunna följa med i utvecklingen. (EIRR 1996.)

Offentliga initiativ

Ett flertal skrifter om distansarbete har producerats av Norges forskningsråds program Nasjonale Informationsnettverket (NIN). Dessa har redogjort för hur distansarbete

förhåller sig till bl.a. teknologi och säkerhet, organisation och ledarskap samt arbetsrätt. Även forskningsprojekt och försöksverksamhet har företagits i Norge. Ett projekt sattes i gång av Norges forskningsråd år 1994 för att undersöka om distansarbete kan etableras som en bra arbetsform, anpassad efter norskt arbetsliv (NIN–Telependling/Fjernarbeid). Det följdes sedan upp i ett annat projekt under åren 1996–1997.

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Arbetstagarna

Det är främst enskilda arbetstagares önskan att arbeta hemma som är distansarbetets drivkraft i Norge. Arbetsgivarna anser inte att de kan uppnå så stora vinster genom distansarbete och driver därför inte frågan.

Arbetstagarorganisationerna i Norge är inte odelat positiva till distansarbete. Många fackförbund tycker att distansarbete är en positiv utveckling, medan andra förbund är mer skeptiska. De flesta förbund accepterar dock den form av distansarbete som redan finns på den norska arbetsmarknaden. Osäkerheten är i stället knuten till framtida former av distansarbete. De fackliga organisationerna pekar på att lagstiftningen och avtalen på den norska arbetsmarknaden inte är anpassade till den nya arbetsformen. Ett övergripande mål är därför att klarlägga att regelverken även skall omfatta distansarbete och att reglera arbetsformen så att arbetstagarnas önskemål och syften tillgodoses. Genom att ge ut information om distansarbete har arbetstagarorganisationerna försökt skapa debatt i ämnet och öka kunskapen om arbetsformen. (LO 1995.)

Möjliga miljövinster

Det har gjorts en uppskattning av hur mycket miljöförroreningarna skulle minska om fler arbetstagare distansarbetade. Om 20 procent av alla arbetstagare skulle arbeta hemifrån en dag i veckan eller mer skulle luftförroreningarna i storstäder som Oslo och Bergen minska med 3–6 procent. (EIRR 1996.)

Hinder

Arbetsgivare uppfattar ofta bristen på kontroll över distansarbetaren som någonting negativt. Det har visat sig vid utvärderingen av de forskningsprojekt som har företagits. De flesta distansarbetare har också haft större eller mindre tekniska problem med sin utrustning under arbetets gång. (NIN 1998a.)

Lagstiftning och avtal

Det finns ingen särskild lagstiftning i Norge som reglerar distansarbete. Förr fanns en speciell lag om industriellt hemarbete, men den upphävdes för några år sedan av den senaste versionen av den norska arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagen har mycket stort omfång. Den innehåller mer än enbart krav på arbetsmiljön och täcker även in t.ex. anställningsskydd och arbetstid. Lagen gäller varje verksamhet som sysselsätter arbetstagare. Dess rambestämmelser äger åtminstone i teorin tillämpning även på arbete som utförs inte bara i arbetsgivarens lokaler utan även i exempelvis hemmet. Reglerna är dock inte utformade med tanke på arbete som utförs i arbetstagarens hem, och distans-

arbete täcks i praktiken inte in av lagen. Då det också kan finnas behov av undantag och särregleringar för distansarbete har det lagts ett förslag på hur och i vilken utsträckning distansarbete skall regleras av den norska arbetsmiljölagen. Förslaget behandlas för närvarande. (Kommunal- och regionaldepartementet 1998 och NIN 1998b.)

Om övrig arbetsrättslig lagstiftning får tillämpning på distansarbetare eller inte beror på hur de enskilda lagreglerna tolkas. Inte i någon av lagarna görs undantag för distansarbete från hemmet. Bedömningen får ske med utgångspunkt från det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet som används i den aktuella lagen och från det enskilda fallet. (Kommunal- och regionaldepartementet 1998.)

Det finns inga kollektivavtal på bransnivå rörande distansarbete.

Bristen på reglering av distansarbete i lag och i kollektivavtal medför att många av de aspekter som annars brukar regleras i lag eller kollektivavtal måste specificeras i de individuella avtalen mellan arbetsgivare och arbetstagare. (NIN 1998b.)

Framtiden

Distansarbetets potential i Norge anses vara ganska hög. Omkring år 2010 beräknas mellan tio och tjugo procent av alla arbetstagare i regionerna runt Oslo och Bergen distansarbete. Det är främst personer inom yrkena teknik, vetenskap och kultur som antas kunna distansarbete. Utbredningen antas främst kunna ske inom de centrala kommunerna där utbildningsnivån är högst bland de yrkesverksamma. (Aftenposten 1998.)

Att potentialen beräknas vara hög för distansarbetets utbredning i Norge har flera orsaker. Vart tredje hushåll i Norge hade datorutrustning hemma år 1995, och undersökningar visar på en fortsatt ökning. Bara mellan år 1992 och 1993 ökade försäljningen av datorer med 26 procent. Norge ligger också främst när det gäller investeringar och utbredning av datorer i förhållande till befolkningsantalet. De senaste åren har även användningen av datorer ändrats. I början av 90-talet använde de flesta sin dator som en privat arbetsstation. De senaste åren har användningen av modem och kommunikationsprogram skjutit i höjden. (LO 1995.)

Storbritannien

Omfattning

Intresset för distansarbete är stort i Storbritannien och sträcker sig förhållandevis lång tid tillbaka. En omständighet som delvis kan förklara detta intresse är den tidiga privatiseringen av British Telecom (BT). Andra faktorer som haft stor betydelse är ett stort intresse från massmedierna och framväxten av *Telework, Telecottage and Telecentre Association (TCA)*, tidigare Telecottage Association.

Det förs sedan fem år tillbaka officiell statistik beträffande omfattningen av distansarbete. Enligt den mätning som genomfördes under senare delen av 1997 distansarbetar ca 4 procent av den brittiska arbetsstyrkan minst en dag per vecka. I undersökningen exkluderas anställda vid telekontor och mobila arbetare.

Den mest omfattande studien av hemmabaserat distansarbete är en rapport som Ursula Huws genomförde 1993 för Department of Employment.²¹ Här definierades distansarbetare som personer som tillbringade minst 50 procent av sin arbetstid i bostaden och var beroende av informationsteknologi. Resultatet var att 6 procent av de brittiska arbetsgivarna hade anställda distansarbetare. Andelen distansarbetare av den totala arbetsstyrkan uppskattades till under en halv procent. I TELDET-rapporten från 1994 uppskattades andelen distansarbetare till drygt 2 procent av arbetsstyrkan, motsvarande ca 563 000 personer.

Av den studie som genomfördes av Ursula Huws framgick att hemmabaserat distansarbete förekommer inom ett stort antal sektorer, främst inom servicesektorn. Bland de sektorer som hade störst andel distansarbetare fanns finans-, utbildnings- och mediebranscherna, men även den offentliga sektorn. De två yrkesgrupper där distansarbete förekom oftast var konsulter och administrativ personal. Därefter kom personal som sysslar med inmatning av data, IT-personal, personer som sysslar med utbildning, forskare och säljare av olika slag. Enligt undersökningen förekom hemmabaserat distansarbete nästan uteslutande i mycket små eller mycket stora organisationer. Hemmabaserat distansarbete förekommer över hela Storbritannien, men mest i London-regionen.

Offentliga initiativ

Den brittiska regeringen har ingen officiell policy i fråga om distansarbete, men har visat ett stort intresse under årens lopp. Ett exempel är den studie som genomfördes 1993. Department of Employment gav dessutom ut en handbok för företag om distansarbete 1995.²² Den brittiska regeringen har också låtit utföra en kartläggning av forskning på området.²³ Regeringens inställning är att företagen bör se distansarbete som en framtida möjlighet. Det finns för närvarande inga statliga initiativ för att

²¹ Teleworking in Britain – A Report to the Department of Employment.

²² A Manager's Guide to Teleworking, Department of Employment, förf Ursula Huws.

²³ U Huws, Teleworking – an overview of the Research, Analytica.

stimulera distansarbete. Ett skäl till detta är att den brittiska regeringen inte anser att det finns tillräckliga bevis för att distansarbete är bra.

Regeringen har tillsatt en interdepartemental grupp som ägnar sig åt frågor som rör distansarbete. Gruppens arbete är en del av "Information Society Initiative", som bl.a. har till uppgift att visa företag hur man använder IT. Syftet är främst att öka medvetenheten om IT bland företagen. En mindre bok som handlar om projektet beräknas komma ut i november 1998. I boken kommer att finnas ett antal fallstudier. Det finns även en arbetsgrupp med deltagare från bl.a. näringslivet och regeringen, "Future Work Forum".

Undersökning av telekommunikationers inverkan på arbetsrelaterat resande

Den brittiska regeringen har låtit genomföra en undersökning av avancerade telekommunikationers effekt på arbetsrelaterat resande. Resultatet av undersökningen publicerades 1997 i rapporten *Assessing the Impact of Advanced Telecommunications on Work-related Travel*.

Effekterna på resandet inom en myndighet, Cambridgeshire County Council undersöktes, både vad gäller resande till och från arbetet och resor i tjänsten. Man kom fram till att restid, reslängd och avgaser kunde minska med 10–20 procent om de som arbetade i staden Cambridge tillämpade ett flexiblarare arbetssätt, stött av en ändamålsenlig användning av informations- och kommunikationsteknologi.

Telecentret i Epsom

Ett exempel på ett lokalt offentligt initiativ är telecentret i Epsom, som startats av Surrey County Council. Surrey, som har ca 1 miljon invånare, fungerar i det närmaste som en förort till London. Surrey County Council (SCC) ansvarar för ett antal olika förvaltningsuppgifter och har ca 25 000 anställda.

Den försöksverksamhet som Epsom telecentre ingår i hade från början tre drivkrafter: miljöskäl, ökad produktivitet och möjlighet till rationalisering (framför allt minskade kontorsytor) i nämnd ordning. Numera är ordningen rationalisering, miljöskäl och produktivitet. Försöket drevs på av de anställda som ville ha ökad flexibilitet i arbetet. Centret är avsett att användas av anställda inom SCC, men innehåller även ett utrymme som kan disponeras av allmänheten. De anställda inom countyt kan välja mellan att arbeta vid centret eller i bostaden. Försöket kan leda till att countyts förvaltningar kan minska sina kontorsytor.

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Frågan om vilka drivkrafter som styr utvecklingen får olika svar beroende på till vem den ställs. En omständighet som varit av stor betydelse är den tidiga avregleringen av telemarknaden, vilken påbörjades redan 1984. Som framgått under avsnittet om försöksverksamheten vid telecentret i Epsom var drivkrafterna i det försöket rationalisering, miljöskäl och produktivitet. Det är också skäl som framförts i den studie som genomfördes i Cambridge (se ovan). Även den ökade användningen av intranät inom brittiska företag och organisationer fungerar som en drivkraft.

En annan drivkraft är möjligheten att sysselsätta personer som bor i avfolkningsområden. Ytterligare en drivkraft, som förts fram i vissa sammanhang men också ifrågasatts av många, är möjligheten att arbeta hemma för att samtidigt ta hand om barn.

Hinder

Även frågan om vilka hinder som finns mot distansarbete får olika svar beroende på vem man frågar. Företrädare för TCA har nämnt vissa omständigheter som kan uppfattas som hinder, bl.a. följande:

- Planbestämmelser kan göra det svårare att använda bostäder för att arbeta i.
- Skatter och avgifter varierar beroende på om det rör sig om företag eller privatpersoner; företag betalar t.ex. högre fastighetskatt och högre elpris än privatpersoner.
- Regelverket för arbetslöshetsersättning gör att det är svårt att få ersättning vid perioder av arbetslöshet.

Arbetsmarknadens parter

Arbetsgivarna

Det går inte att fastställa någon generell policy från brittiska arbetsgivare när det gäller distansarbete, men det finns intresse för frågan inom olika affärs- och arbetsgivarorganisationer. Ett exempel på detta är att organisationen Institute of Directors 1996 gav ut *A director's Guide to Teleworking*. Organisationen har också deltagit i den allmänna debatten.

Arbetstagarna

Frågan om särskilda avtal för distansarbetare är helt ny. Det finns för närvarande tre företag som har särskilda avtal. Först av dem var BT, som 1992 ingick avtal med Society of Telecom Executives (STE).

De brittiska fackföreningarnas ställning är på väg att stärkas, och mer fackföreningsvänlig lagstiftning är på gång. Fackföreningarna är numera i allmänhet positiva till distansarbete, men är samtidigt vaksamma. Policyn från deras sida är att det inte skall ske någon förändring av anställningsförhållandena när någon blir distansarbetare. Arbetsmiljöfrågorna är viktiga. Distansarbete är en stor fråga för vissa förbund. Det skall också tilläggas att brittiska fackförbund alltid har varit öppna för "egenanställda" (self-employed).

Tre brittiska fackförbund har gett ut riktlinjer för distansarbete: Management, Science Finance (MSF), Banking, Insurance and Finance Union (BIFU) och UNISON. Dessa riktlinjer påminner mycket om varandra och har ett antal gemensamma punkter, bl.a. dessa:

- Distansarbete skall vara frivilligt.
- Arbetsgivaren skall svara för utrustningen.
- Arbetsgivaren skall svara för extrakostnader med anledning av arbete i bostaden.
- Distansarbetaren och kollegor/chefer skall ha regelbunden kontakt.
- Arbetsmiljön skall kontrolleras regelbundet (se TUC 1998).

Intresseorganisationer

TCA har ca 2 000 medlemmar med stor spridning och går numera runt ekonomiskt. I princip kan alla som är villiga att betala medlemsavgift också bli medlemmar, även om man i första hand företräder personer som distansarbetar. Från början var det en intresseorganisation för telestugor. Numera sysslar den med frågor som rör distansarbete på ett bredare plan och erbjuder utbildning, rådgivning och information.

Organisationen ger även ut en tidning, *Teleworker*, och handboken *The Teleworking Handbook*, som kommit att bli ett referensverk om distansarbete med stor spridning över åtminstone den engelsktalande världen.

Lagstiftning

Den arbetsrättsliga regleringen omfattar även distansarbetare. Distansarbetare utgör inte någon särskild kategori i rättsligt hänseende. Lagstiftningen som har betydelse för distansarbetare har tidigare varit mycket omdiskuterad, men nu verkar det mesta vara löst. Det pågår emellertid en översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen, vilken inbegriper lagstiftning om minimilöner. Man ser även över regelverket kring arbetsmiljön vid hemarbete.

Det pågår en diskussion om ett socialt skyddsnät för ”egenanställda”.

Utvecklingen i framtiden

Som nämndes inledningsvis har det sedan ett antal år tillbaka funnits ett stort intresse för distansarbete i Storbritannien, inte minst på landsbygden. Det finns också ett förhållandevis stort antal telestugor. Intresset från den brittiska regeringens sida är stort, men man har ingen officiell policy. Även inom lokala förvaltningar finns ett stort intresse. Det finns därför förutsättningar för att distansarbete som arbetsform kommer att bli vanligare. Däremot finns inga tecken på att ökningen skulle bli särskilt dramatisk.

Tyskland

Omfattning

Enligt TELDET-rapporten beräknades antalet distansarbetare i Tyskland 1994 till ca 150 000. Det motsvarar ca 0,4 procent av arbetsstyrkan. EITO-rapporten för 1998 visar däremot på att andelen distansarbetare skulle uppgå till ca 1,9 procent av arbetsstyrkan. Intresset för distansarbete har ökat, vilket visas bl.a. av att det sedan våren 1997 finns en särskild tidning om distansarbete, "Teleworx". Tidningen kommer ut varannan månad.

Ett antal tyska företag har genomfört olika försök med distansarbete, i allmänhet i form av alternerande mellan distansarbete och arbete vid huvudarbetsplatsen. Det rör sig om bl.a. företag i IT-branschen, men även banker och försäkringsbolag. Det mest kända exemplet är IBM.

Offentliga initiativ

Initiative Informationsgesellschaft Deutschland

Den tyska förbundsregeringen lanserade 1996 ett program med inriktning på ett informationssamhälle, "Initiative Informationsgesellschaft Deutschlands" (IID). I samband med detta publicerades en analys av de framtida effekterna med rekommendationer till åtgärder. I rapporten konstaterades att distansarbetet till följd av den tekniska utvecklingen sannolikt kommer att öka och att informationssamhället kommer att förändra arbetsmarknaden. Man bedömde att det inte skulle behövas någon särskild arbetsrättslagstiftning för distansarbetare, men att vissa förändringar skulle behövas. Bland annat arbetsmiljölagsstiftningen och jämställdhetslagstiftningen skulle inte behöva förändras på grund av ett ökat distansarbete. Men de problem som redan i dag existerar när det gäller "pseudo-uppdragstagarförhållanden" riskerade att bli mer omfattande, vilket skulle kunna få stor betydelse för bl.a. socialförsäkringssystemet.

Drivkrafter och hinder

Drivkrafter

Skälen till att man har börjat med distansarbete har naturligtvis varierat. I många fall har det varit den enskilde anställde som drivit på frågan. I andra fall har det varit fråga om svårigheter att rekrytera personal. Det har ibland rört sig om försök att öka effektiviteten och dra ner på kontorsytorna.

En drivkraft som skulle kunna ligga bakom en ökning av distansarbete är den förhållandevis höga standarden på den tekniska infrastrukturen.

Hinder

I det material utredningen haft till förfogande har vi inte kunnat identifiera några hinder.

Arbetsmarknadens parter

Arbetsgivarna

Det går inte att fastställa någon officiell policy från arbetsgivarorganisationerna. Men som sagt har ett antal företag i olika branscher genomfört försök med distansarbete, och intresset för arbetsformen är stort.

Det inledningsvis nämnda försöket på IBM genomfördes i samråd med fackföreningarna och har blivit mycket uppmärksammat. Det har därför kommit att bilda mönster för andra tyska företag som velat genomföra liknande försök.

Arbetstagarna

Den tyska fackföreningen IG Metall satte 1993 upp en lista med ett antal minimikrav på villkor för distansarbete, bl.a. följande:

- Distansarbetaren skall vara anställd.
- Distansarbetaren skall ha likvärdiga arbetsförhållanden och lön som anställda vid huvudarbetsplatsen.
- Den anställda skall ha rätt att återvända till huvudarbetsplatsen.
- Distansarbetaren skall ha rätt till kompetensutveckling.
- Den anställda skall inte riskera att bli skadeståndsskyldig.
- Arbetsorganisationen skall vara arbetstagarvänlig med alternering mellan distansarbete och arbete vid huvudarbetsplatsen eller distansarbete vid ett satellitkontor eller telecenter.
- Distansarbetaren skall ha rätt till ett rimligt arbetsschema.
- Arbetsgivaren skall bekosta och inrätta en ergonomiskt riktig distansarbetsplats.

Lagstiftning

Den tyska arbetsrättslagstiftningen omfattar även distansarbetare. Det gäller även socialförsäkringslagstiftningen och annan social skyddslagstiftning.

Hemarbetare är en särskild rättslig kategori inom bl.a. arbetsrätten. De anställda distansarbetare som kan kategoriseras som hemarbetare omfattas av arbetsrättslagstiftningen och social skyddslagstiftning fullt ut.

Framtiden

I rapporten som publicerades i samband med lanserandet av IID konstaterade man, med hänvisning till Bangeman-rapporten, att det fanns en stor grupp potentiella distansarbetare, framför allt sådana som alternerar mellan distansarbete och arbete vid en huvudarbetsplats. Man gjorde emellertid inte någon egen bedömning av utvecklingen av distansarbete i framtiden. Men man konstaterade att en ökning av antalet distansarbetare till två procent av arbetsstyrkan skulle leda till att gruppen ökar till ca 800 00 personer, vilket antogs få effekter på t.ex. transportbehovet.

EU

Omfattning

Svaret på frågan hur omfattande distansarbete är inom EU beror naturligtvis på hur distansarbete definieras. EG-kommissionens DG XIII har i en rapport från 1997²⁴ redovisat uppgifter som anger antalet personer inom EU som distansarbetar i en eller annan form till över 2 miljoner. Uppskattningen bygger på en undersökning beträffande förhållandena 1994²⁵. Den sistnämnda undersökningen visade att ca 1,5 miljoner inom EU distansarbetade under 1994, vilket motsvarar ca en procent av arbetsstyrkan. Undersökningen visade också på stora skillnader mellan länder i norra Europa och länderna i södra Europa, med Sverige och Finland i topp.

Kommissionen redovisar i motsvarande rapport för 1998²⁶ helt andra siffror. Uppgifterna bygger på en undersökning genomförd av European Information Technology Observatory (EITO), som publicerar en årlig rapport om hur IKT-marknaden ser ut.

En jämförelse mellan undersökningar visar följande.

Distansarbete inom EU

Land	Teldet, andel, procent	EITO, andel, procent
Sverige	3,77	5,4
Finland	2,50	6,3
Storbritannien	2,20	7,0
Irland	1,40	6,1
Nederländerna	1,22	9,1
Frankrike	0,98	1,1
Spanien	0,82	0,6
Portugal	0,56	1,3
Luxemburg	0,50	---
Belgien	0,48	5,3
Italien	0,46	0,9
Grekland	0,46	0,5
Tyskland	0,41	1,9
Danmark	0,37	9,7
Österrike	0,25	1,5
EU totalt	1,00	3,1

²⁴ Status report on European Telework – Telework 1997 – European Commission, DG-XIII-B.

²⁵ TELDET project no. T1016 Final Report 1996, Telework Developments and Trends, Werner Korte, empirica, e.a. for the European Commission DG XIII.

²⁶ Status report on European Telework – Telework 1998 – European Commission, DG-XIII-B.

Labour Force Survey 1996 (Eurostat)

Undersökningen avser förhållandena 1996 och visar andelen *hemarbetare* inom EU och i de olika medlemsländerna. Den ger en helt annan bild än ovanstående undersökning om antalet distansarbetare.

Land	Andel som vanligtvis arbetar från hemmet, procent	Andel som arbetar från hemmet ibland, procent
Sverige	6,6	6,9
Finland	8,6	4,4
Storbritannien	2,6	24,5
Irland	7,1	5,0
Nederländerna	6,8	--
Frankrike	5,0	2,4
Spanien	0,6	0,4
Portugal	3,5	(0,1)
Luxemburg	6,1	3,3
Belgien	10,1	6,5
Italien	4,6	2,5
Grekland	1,4	3,4
Tyskland	5,0	8,1
Danmark	11,0	8,1
Österrike	11,2	6,6
EU totalt	4,6	7,8

Ovanstående beräkningar visar hur svårt det är att göra rättvisande jämförelser mellan olika länder när det gäller antalet distansarbetare.

Initiativ från EU

Frågeställningar kring distansarbete (telework) har uppmärksammats av EG-kommissionen sedan slutet av 1980-talet, först inom forskningsprogrammet för kommunikationsteknologi RACE, som tog sikte på effekterna av distansarbete på landsbygden och i glesbygd. Resultatet av det forskningsprojektet ledde till ytterligare satsningar på andra forskningsprojekt och även samordning med strukturfondsprojektet LEADER 1.

Frågor kring distansarbetet har hittills i stor utsträckning varit teknikrelaterade. Genom *kommissionens vitbok om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning* som publicerades 1993 fördes nya informationsteknologier fram som avgörande faktorer för Europas konkurrenskraft in i 2000-talet. Den viktigaste frågan i vitboken var sysselsättningen och den växande skaran arbetslösa. Som en uppföljning till vitboken presenterade en högnivågrupp med industriledare, under ordförandeskap av kommissionären Bangeman, en rapport med ett förslag till handlingsplan, den s.k. *Bangemanrapporten*. Rapporten har resulterat i en handlingsplan (COM(94) 347) som numera är rullande. I rapporten pekades distansarbete ut som ett av tio nyckelområden i arbetet med att skapa informationssamhället, som är det samhälle man förutsåg i vitboken om tillväxt, kon-

kurrenskraft och sysselsättning. I den rullande handlingsplanen fördes fyra nya prioriterade områden fram, bland dem att sätta människan i centrum.

Ökad plats för den sociala dimensionen

Som nämnts ovan har kommissionen i sitt arbete tidigare varit teknikorienterad. Det har i allt väsentligt varit kommissionens DG XIII, med ansvar för frågor som rör informationsteknologi, som haft ansvaret för de frågor som rör distansarbete. Genom den handlingsplan som beslutades 1994 har den sociala dimensionen fått en mer framträdande plats. Därmed har kommissionens DG V, med ansvar för arbetsmarknads- och sociala frågor, kommit att i större utsträckning ägna sig åt frågor som rör distansarbete. En institution som också ägnar sig åt frågor som rör distansarbete är The European Institute for the Improvement of Living and Working Conditions (Dublininstitutet). Institutet är en fristående organisation upprättad av EU. Organisationen bedriver forsknings- och informationsarbete som utgör underlag för kommissionens beslutsfattande. Institutet, som har ägnat intresse åt frågor som rör distansarbete sedan början av 1980-talet, har publicerat bl.a. rapporten *Flexispace/Mobility at Work* och *European Guide to Teleworking: A framework for action*.

Studie av de sociala följderna av distansarbete

DG V har i samarbete med Dublininstitutet genomfört en jämförande studie av de sociala följderna av distansarbete. Studien byggde på 45 separata nationella rapporter. Den omfattade tre områden: arbetsrätt, social trygghet samt hälso- och arbetsmiljöaspekter. Studien fokuserade på följande frågor:

Arbetsrätt

- distansarbetarens rättsliga status
- arbetsförhållandena
- sammanblandning eller överlappning av bostaden och arbetsplatsen
- likabehandling och kollektiva rättigheter
- transnationella frågor

Social trygghet

- existerande regelverk
- trösklar, t.ex. krav på viss inkomst, i fråga om rätten att få del av sociala förmåner
- rätt att få del av sociala förmåner
- likabehandling
- transnationella frågor
- frågor om ”social dumping”

Hälsa och arbetsmiljö

- brist på forskning kring distansarbetets konsekvenser för hälsan
- svårigheter för arbetsgivare och tillsynsmyndigheter att kontrollera hemarbetsplatser
- risken för olämpliga arbetsplatser på grund av begränsad bostadsyta
- problem kring arbetsskador på grund av olycksfall när de inträffar i bostaden
- risker förknippade med ensamarbete, t.ex. för lång arbetstid, stress och bristande kompetensutveckling

- behovet av en ny kontrollmekanism som fungerar med en utspridd arbetsstyrka.

Grönboken *Leva och arbeta i informationssamhället: människan i centrum*

De sociala aspekterna på distansarbete har kommit fram i två grönböcker som presenterats av kommissionen under de senaste två åren. Den första grönboken *Leva och arbeta i informationssamhället: människan i centrum* (KOM(96) 389 slutlig). Boken har följts upp i ett meddelande från kommissionen *Om informationssamhällets sociala och arbetsmarknadspolitiska dimension: Människan i centrum – kommande etapper*. I det sistnämnda dokumentet tas bl.a. upp att kommissionen skall ta initiativ till samråd med arbetsmarknadens parter om bl.a. riktlinjer för utvecklingen av distansarbete.

Sverige menade i sitt yttrande över grönboken att boken gav en på många sätt bra beskrivning av konsekvenser, problem och frågeställningar vid införande av informationsteknologin. Man pekade också på ett antal möjliga aktiviteter från EU:s sida, bl.a. genomförande av studier på europeisk nivå för att få fram pilotprojekt och goda exempel på IT-tillämpning och genomförande av konferenser och seminarier på europeisk nivå. Man tog också upp frågan om nödvändig standardisering.

Grönboken *Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation*

Den andra grönboken *Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation*, som publicerades 1997, hade som mål att skapa en debatt på europeisk och nationell nivå om frågor som rör arbetsorganisation. Grönboken koncentrerar sig på tre huvudfrågor:

1. Förändringar i arbetsorganisationen – varför och hur?
2. Vilka är utmaningarna när det gäller inställningen inom arbetslivet?

I anslutning till den frågeställningen tar grönboken upp 18 frågor i anledning av Dublin-institutets studie. Frågorna rör distansarbete och skall diskuteras mellan DG V, myndigheter och arbetsmarknadens parter:

- kontraktsfrågor
- frivillighet
- skreven information om arbetsvillkor
- lika behandling av distansarbetare och icke distansarbetare
- distansarbetares delaktighet i information och medinflytande
- distansarbetares rätt till kompetensutveckling
- social trygghet för distansarbetare
- dataskyddsaspekter
- påverkan på miljön
- hemmets okränkbarhet och arbetsgivarens rätt till tillträde
- arbetstid, tillgänglighet och arbetsbörda
- system för betalning
- infrastruktur, utrustning och omkostnader
- distansarbetares delaktighet i företagens/organisationens verksamhet
- åtskillnad mellan arbetstid och fritid
- hälso- och säkerhetsaspekter, inberäknat isolering, stress och kontroll

- sociala aspekter på transnationellt distansarbete
- regelverk tillämpligt på frilansande distansarbetare, inkluderande rätt till medlemskap i fackförening.

3. Vilka möjligheter ger en ny arbetsorganisation?

Sverige förhöll sig i sitt yttrande över grönboken allmänt positiv till innehållet i dokumentet men ställde sig skeptisk till bl.a. uppfattningen i grönboken att nya arbetsorganisationer ifrågasätter de grunder på vilken arbetsrätten vilar. Man framhöll att enligt svensk uppfattning strider en stark kollektivavtalsmodell inte på något sätt mot ambitionen att förnya arbetets organisation. I yttrandet framhölls också att distansarbete bör stimuleras och underlättas. Samtidigt poängterade man bl.a. att det är av största vikt att konsekvenserna för arbetsmiljö och arbetstid beaktas i analyser av sådant arbete. I yttrandet poängterades att Sverige anser att utvecklandet av nya arbetsorganisationsformer är en viktig fråga för arbetsmarknadens parter och att erfarenheter och s.k. best practices bör spridas på såväl nationell som europeisk nivå. I yttrandet föreslogs ett antal åtgärder på Europeanivå, bl.a. följande:

- Kommissionen bör stimulera ett gränsöverskridande samarbete och informations- och erfarenhetsutbyte, samt främja forskningsnätverk kring nya former för arbetsorganisation och arbetsinnehåll.
- Sambandet mellan arbetsorganisation och produktivitet bör studeras ytterligare, vilket skulle kunna ske inom något av de organ som bedriver jämförande studier på området.

Inom kommission pågår arbete med en uppföljning till grönboken. Det är inte klart när resultatet av detta arbete kommer att presenteras.

Konsultation med arbetsmarknadens parter

Kommissionen har i sitt sociala handlingsprogram för 1998–2000 tagit upp frågan om distansarbete och angett att man under 1998 ämnar starta en dialog med arbetsmarknadens parter om behovet av skydd för distansarbetare. Ett sådant arbete skulle kunna leda till exempelvis riktlinjer för distansarbete inom EU. Eftersom kommissionen, som nämnts ovan, förbereder en uppföljning till grönboken om en ny arbetsorganisation, kommer sannolikt någon dialog kring distansarbete inte att komma igång före 1999.

Forskning

Frågor som är relaterade till distansarbete är en del av åtskilliga av de 17 särskilda forskningsprogram som ingår i det fjärde ramprogrammet för forskning. Enligt förslaget till ett femte ramprogram för forskning, utveckling och demonstration finns flera forskningsområden, inom vilka distansarbete har relevans. DG V har också tagit initiativ till att sätta samman en forskargrupp som skall ägna sig åt framtidens arbete.

Transeuropeiska telekommunikationsnätverk

Det transeuropeiska telekommunikationsnätverket (TEN-Telcom) är en del av kapitlet om transeuropeiska nätverk som finns med i Maastrichtavtalet. Innebörden av det är att

det går att söka pengar till medfinansiering av telekommunikationsprojekt. Budgeten är för närvarande ganska liten (mellan 26 och 30 miljoner ECU per år). TEN-Telcom förväntas stödja europeiska nätverk av telekontor/servicekontor som kan erbjuda arbete nära hemmet både på landsbygd och i städer.

Strukturfonderna

Det finns fyra strukturfonder: regionalfonden, socialfonden, fonden för jordbruks- och fiskerisektorn samt kohesionsfonden. Till skillnad från de medel som finns tillgängliga inom forskningsprogrammen är det inte kommissionen som fördelar pengarna. Det är i stället till övervägande delen medlemsländerna själva som ombesörjer detta. De två huvudinitiativen med relevans för distansarbete är LEADER och ADAPT. LEADER är inriktat på projekt som rör utveckling av ekonomin inom lands- och glesbygd medan ADAPT syftar till projekt för att underlätta omställning för arbetskraften till förändringar inom industrin.

Olika evenemang

Under senare år har EG-kommissionen deltagit i eller varit med och arrangerat ett antal olika evenemang som rör distansarbete. Ett sådant arrangemang är *European Assembly on Telework and New Ways of Working*, som hållits vid fyra tillfällen, senast i Stockholm 1997. Ett annat exempel är European Telework Week, som arrangerats årligen sedan 1995. Under 1996 hölls en kongress i Luxemburg *Telework Congress: Chance and Challenge for Europe*, under beskydd av kommissionens ordförande Jacques Santer.

Projekt i framtiden

Inom kommissionen (DG XIII) tror man att avregleringen av telemarknaden med åtföljande sänkta kostnader och ökad tillgänglighet tillsammans med lägre priser på utrustning kommer att medföra att distansarbete kommer att öka mer i omfattning än det gjort hittills. Man är samtidigt också medveten om att trycket på den enskilde hela tiden ökar.

Inom förslaget till det femte ramprogrammet för forskning, utveckling och demonstration har kommissionen föreslagit sex olika forskningsområden. Av dessa kommer sannolikt det forskningsområde som rör skapandet av ett användarvänligt informations-samhälle att få störst betydelse för distansarbete.

Kanada

Inledning

Distansarbete har fortfarande en relativt begränsad spridning i Kanada. Fenomenet började uppmärksammas för omkring 10 år sedan. Först ut var högteknologiska företag, och även den federala regeringen var tidig med interna program för distansarbete. Trots ökad spridning i landet är dock distansarbete fortfarande fokuserat kring storstäderna, som Toronto, Ottawa, Montreal, Quebec och Vancouver.

Det finns ingen klar definition av distansarbete i Kanada. Bob Fortier som är ordförande i Canadian Telework Association definierar *telework* som ”*anställda som gör delar eller allt sitt arbete på andra lokaliteter än den traditionella arbetsplatsen, och eventuellt använder telekommunikation*”²⁷. Professor Linda Duxbury, som sedan 10 år tillbaka forskar på distansarbete och andra flexibla arbetsarrangemang vid Carlton University, har en något snävare definition: ”*att vara anställd och arbeta från hemmet eller en alternativ lokalitet under traditionell arbetstid*”²⁸.

Statistik

Arbetskraften

Kanadas befolkning uppgick till 30,3 miljoner 1997. Den senaste statistiken från april 1998 visar att 15,6 miljoner av befolkningen ingick i arbetskraften, och av dessa var 14,3 miljoner anställda.

Distansarbete

Det har gjorts ett flertal undersökningar om och uppskattningar av distansarbetet i Kanada, men att finna allmängiltig statistik är problematiskt. Ett problem är definitionen av distansarbete, dvs. vilka kategorier av arbetare som ingår i begreppet. Ett annat problem är att merparten av dem som distansarbetar gör det på informell basis, vilket gör det svårt att kartlägga.

Statistics Canada, den kanadensiska motsvarigheten till Statistiska Centralbyrån, har uppskattat antalet distansarbetare (anställda som jobbar på annan plats än arbetsgivarens arbetsplats)²⁹: 1993 uppskattades de vara 600 000, 1997 var de 1 miljon, och år 2001 förväntas 1,5 miljoner kanadensare distansarbete.

En handfull kanadensiska företag, kanske inte mer än 30–40 stycken, har formella program för distansarbete. Merparten av distansarbetet sker i stället på informell basis. Professor Duxbury och forskare vid Carlton University fann i en studie om flexibla arbetsarrangemang³⁰ att av 27 000 kanadensare distansarbetade omkring 1 procent i ett formellt program för distansarbete, medan 18 procent gjorde det på en informell basis.

²⁷ Intervju med Bob Fortier, Canadian Telework Association, maj 1998.

²⁸ Intervju med Linda Duxbury, Carleton University, juni 1998.

²⁹ <http://www.ivc.ca>

³⁰ Intervju med Linda Duxbury, Carleton University, juni 1998.

Drivkrafter och hinder

Rhonda Shellenburg, som har jobbat som konsult med införande av distansarbete i högteknologiska företag i Kanada under 90-talet, har kunnat urskilja olika vågor av drivkrafter³¹: För sex-sju år sedan låg fokus på balans mellan arbete och familj/fritid, för ett par år sen var den främsta drivkraften kostnadsbesparingar för lokaler, och den drivkraft som dominerar i dag är att införa distansarbete som ett led i att rekrytera och kunna behålla arbetskraft. Debatten kring drivkrafter och hinder för distansarbete är dock något mer komplicerad än så om man ser generellt till industri och offentlig verksamhet i Kanada.

Individuella entusiaster

Till en början var det individuella entusiaster som införde distansarbete på hel- eller deltid för att det bättre passade deras egen situation. Det kunde handla om att minska pendlingstiden, få mer flexibilitet i arbetstiderna, kunna vara bosatt långt ifrån industri-centrum eller där det är billigare att bo. Även arbetsmässiga skäl som ökad koncentrationsförmåga, förbättrad produktivitet och kvalitet kan vara drivkraften bakom individuella arrangemang för distansarbete.

Utvärderingar av distansarbete i Kanada refererar ofta till en produktivitetsökning på 10–40 procent. Den personal som är kvar på huvudarbetsplatsen utsätts dock troligen för fler störningar, t.ex. telefonsamtal och oplanerade besök. Därför är det inte säkert att produktiviteten höjs totalt sett. Arbetsgivarens förväntningar om ökad produktivitet kan dessutom tvinga fram intensivare och längre arbetsdagar och därmed ökad risk för skador.

Införande av individuella arrangemang har också drivits på av förändringar i konkurrens klimatet och de stora nedskärningarna i Kanadas industri och offentliga förvaltning. Detta har lett till att anställda tvingas arbeta hårdare, längre och under högre stress. Den ökade flexibilitet som distansarbete ger är ett sätt att hjälpa de anställda att hantera dessa nya krav och den ökade stressen.

Ekos Research Associates studie³² från hösten 1997 visar främst på positiv respons från kanadensare som jobbar delar av eller hela sin arbetstid hemma.

Rekrytera och behålla anställda

Att kunna erbjuda sina anställda distansarbete och den flexibilitet det innebär ger många företag en konkurrensfördel när det gäller att attrahera och rekrytera ny personal samt att kunna behålla anställd personal.

Distansarbete innebär också en möjlighet att rekrytera exempelvis grupper av handikappade som har svårt att arbeta heltid på arbetsgivarens arbetsplats. Handikappade i Kanada har dock till viss del också varit negativa till distansarbete: de vill integreras helt

³¹ Intervju med Rhonda Schellenburg, juni 1998.

³² Ekos Research Associates, "Information Highway and the Canadian Communications Household", Press Release, 98023.

i arbetskraften, och de anser att det finns en risk att kraven på arbetsgivare att handikappsanpassa arbetsplatser försvinner om distans- och hemarbete ökar.

Arbete/familj

Professor Duxbury fann i en studie³³ av kanadensiska tjänstemän som distansarbetar att den ökade flexibiliteten hade en positiv effekt inte bara på balansen mellan arbete och familj/fritid utan också på hälsa och välbefinnande; den gav minskad stress m.m.

Varnande röster har dock höjts för risken att distansarbete blir ett alternativ till professionell barnomsorg, dvs. föräldrar väljer att distansarbeta för att lösa problem med barnomsorg. Många är oroad över att distansarbete kommer att dölja behovet av en förbättrad barnomsorg i Kanada. Arbetsgivare är givetvis också rädda för denna utveckling, eftersom arbete i kombination med barnomsorg med allra största sannolikhet är förödande för den anställdes produktivitet.^{34 35}

Det har också framförts i den kanadensiska debatten att det är viktigt att se till att dåliga distansarbeten inte blir en kvinnofälla.

Kostnadsbesparingar

En drivkraft som kommit mer och mer i fokus i Kanada är möjligheten för företag att genom distansarbete skära ned på kostnader för lokaler och på andra omkostnader. Delade kontor och *hotelling* är något som blivit allt mer populärt. Telekommunikationsföretaget Bell Canada sparade 1995–97 drygt 100 miljoner kronor i lokalkostnader genom distansarbete och andra lokalkrävande åtgärder.

Kritiker menar att det som driver företagen att införa formella program för distansarbete inte alls är de anställdas behov utan just minskade kostnader. De menar att företagen tjänar på alla goda exempel med individuella entusiaster som marknadsför distansarbete. Med hjälp av dessa exempel kan företagen driva igenom projekt som ger stora kostnadsbesparingar men inte fullt så goda förhållanden för arbetskraften.

Polarisering av arbeten

Många solskenshistorier om distansarbetare florerar i kanadensiska medier. Mer kritiska granskare av fenomenet har dock lyft fram i debatten att det finns en tydlig polarisering i bra och dåliga distansarbeten.

De bra distansarbetena är självständiga och ofta kunskapsintensiva tjänstemannajobb, utförda antingen av en anställd eller en "egenanställd" konsult. Är arbetstagaren anställd kan han/hon på grund av sin kompetens och position i företaget välja, eller kräva, att distansarbeta, och det sker vanligen på deltid.

De dåliga distansarbetena karaktäriseras av bundna och monotona jobb, såsom datahantering, telefonförfrågningar/service och sömnadsarbeten på ackord, samt dåliga arbetsförhållanden när det gäller arbetstider och förmåner.

³³ Intervju med Linda Duxbury, Carleton University, juni 1998.

³⁴ "Go home.... and stay there?" Public Service Alliance of Canada, 1993.

³⁵ <http://strategis.ic.gc.ca/SSG/ih01621e.html>

Det finns en rädsla att förändringar i den kanadensiska ekonomin skall leda till att de dåliga distansarbetena ökar i omfattning, att denna grupp utnyttjas och i allt högre grad får brister i socialt och lagligt skydd.

Förändringar på arbetsmarknaden

Ökad konkurrens och ekonomiska omstruktureringar ställer krav på ökad flexibilitet hos de kanadensiska företagen, vilka i sin tur har ställt krav på att arbetsmarknaden skall bli mer flexibel.

Kritiker menar att distansarbete är ett steg på vägen för att ytterligare luckra upp anställningsförhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare och göra arbetsmarknaden mer flexibel. Farhågorna är att företagen i ökad utsträckning skall låta sina anställda arbeta på distans stora delar av eller hela arbetstiden och att nästa steg blir att arbetsgivaren kräver att den anställde skall bli egen företagare (oberoende leverantör). Det finns exempel på kanadensiska företag som har avskedat personal och sedan återanställt dem som oberoende leverantörer av samma tjänst, medan arbetet nu utförs hemifrån. Andra arbetsgivare har behandlat distansarbetaren som en vanlig anställd, men klassificerat honom eller henne som en oberoende leverantör för att undvika anställningsförmåner.^{36 37 38}

Rädslan är att distansarbete, som i många avseenden är fördelaktigt för arbetstagaren, i längden skall leda till en strukturförändring som innebär att arbetsgivarens ansvarsbörda förskjuts till arbetstagaren genom en förändrad anställningsstatus.

Arbetstagarna

Fackföreningarna i Kanada är skeptiska till distansarbete. De lyfter fram problem som regler för övertid, ansvar för hälsa och säkerhet samt ansvar för företagsdata. Fackföreningarna poängterar att³⁹

- distansarbete skall vara frivilligt
- distansarbete inte skall strida mot kollektiva avtal
- distansarbete inte skall vara heltid eller permanent
- lönesystemet inte skall påverkas (för att motverka en utveckling mot ackordsarbete)
- arbetsgivaren skall stå för eventuell utbildning som distansarbetet kräver.

Kritiker menar att arbetstagarorganisationerna är emot distansarbete framför allt för att det försvårar deras möjlighet att organisera. De skulle alltså inte se till medlemmarnas önskan eller bästa, utan främst till att den egna överlevnaden och makten är hotad.

Telekommunikationsföretag

Telekommunikationsföretagen i Kanada driver utvecklingen av distansarbete och telependling på flera sätt. De utvecklar och marknadsför teknik och produkter för distansarbete. För att än bättre kunna sälja sin teknik driver de program för distansarbete internt

³⁶ I Kanada, liksom i USA, är delar av det sociala skyddsnetet kopplat till en anställning: förutom lön erhåller en anställd vanligtvis även s.k. förmåner såsom sjukförsäkring, pensionsförsäkring, försäkringar för långtidssjukdom m.m.

³⁷ <http://strategis.ic.gc.ca/SSG/ih01621e.html>

³⁸ <http://www.reflection.gc.ca/doc/e>

³⁹ <http://www.reflection.gc.ca/doc/e/hullrep.html>

i organisationen, både för att testa sin teknik och för att få praktisk kunskap om ”hårda och mjuka faktorer” när det gäller distansarbete.

Tekniska förutsättningar och attityder

En stor fördel för Kanada är att infrastruktur för distansarbete finns; OECD har rankat Kanada som ett världens främsta länder när det gäller infrastruktur för telekommunikation.

De tekniska förutsättningarna, eller de ”hårda faktorerna” är alltså goda i Kanada. Men attityder till distansarbete, ”mjuka faktorer”, anses vara det största hindret för en spridning av fenomenet. I organisationer är det framför allt mellanchefer som motarbetar de förändringar i ledarstil som distansarbete kräver. Dessutom utgör utgifter i samband med införande av distansarbete, såsom kostnader för utrustning, utbildning samt mänskliga resurser och tid, hinder för spridande av distansarbete.

Miljö

Det saknas utvärderingar av distansarbetets effekter på miljö och trafik i Kanada.

Professor Gurstein, University of British Columbia, uppmärksammade dock i sin nationella studie 1995 om arbete från hemmet att telependlare använder bilen mycket mindre när de arbetar hemifrån. Egna företagare med bas i hemmet använder däremot bilen mer än när de hade en traditionell anställning. Eftersom egna företagare är den större gruppen av hemarbetande, är miljöpåverkan för distansarbete och arbete från hemmet totalt sett oklar. En utveckling mot fler egenföretagare pekar alltså på negativa effekter för miljön!⁴⁰

Intresseföreningar

Canadian Telework Association (CTA) uppger att de är den enda intressegruppen för distansarbete i Kanada. Tillsammans med Canadian Advanced Technology Association har CTA startat *Telework Job Board*⁴¹, Kanadas första online-service för jobbsökande som vill distansarbeta. CTA har också infört en nationell distansarbets-/telependlingsdag; den första infaller den 4 november 1998.

Lagstiftning

Omkring 20 procent av den kanadensiska arbetskraften lyder under de federala arbetsmarknadslagarna, *Canada Labour Code*. Resterande 80 procent lyder under respektive provins arbetsmarknadslag, som liknar den federala lagen i sin utformning.

Arbetsmarknadslagstiftningen i Kanada har inte anpassats till eller justerats efter distansarbete. Däremot kan befintlig lagstiftning tillämpas på distansarbete, även om det råder brist på överensstämmelse mellan lagstiftningen och rådande förhållanden på arbetsmarknaden. Det finns inte något arbetsrättsligt hinder för distansarbete med nuvarande lagstiftning. Anställda distansarbetare skyddas under grundläggande arbets-

⁴⁰ Gurstein, P., ”Planning for Telework and Home-based Employment”, University of British Columbia, 1995.

⁴¹ <http://www.technoskill.com/teleworkjobs>

marknadslagar som *Employment Standards Act* och *Occupational Health and Safety Act*.

Employment Standards Act

Alla provinser och den federala lagen har *Employment Standards Act*. Lagen innehåller de grundläggande reglerna för anställning och arbete vad gäller anställdas och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter. Provinsernas *Employment Standards Act* skyddar även hemarbetande. Lagen skiljer på två former av hemarbete: *home workers* och *domestic workers*. Distansarbete faller under lagen för *home workers*.⁴²

Home workers har enligt lag rätt till minimilön, övertidsersättning, skrivna arbetsinstruktioner, begränsning av veckoarbetstiden, graviditets- och föräldraledighet, lediga helgdagar, skrivna regler och avtal för betalning, semesterersättning, föräldraledighet samt avgångsvederlag. Lagen skyddar anställda distansarbetare men alltså inte egna företagare.²⁸

Occupational Health and Safety Act, Workers' Compensation Act

Anställda kanadensare lyder under *Occupational Health & Safety Act*, antingen provinssens eller den federala, och har rätt till arbetsskadeersättning enligt *Workers' Compensation Act*. Enligt de två lagarna är personalens hälsa och säkerhet arbetsgivarens ansvar, oavsett om arbetet utförs på ett kontor eller hemma.

Den distansarbetande är berättigad till arbetsskadeersättning vid skada i hemmet, så till vida olyckan är arbetsrelaterad och uppstår i det för arbetet avsedda utrymmet under arbetstid. Det är lämpligt att upprätta ett skriftligt avtal vid distansarbete för att klargöra ansvar och skyldigheter för parterna. I avtalet skall framgå vem som ansvarar för kontorsutrustning och försäkring, vilken kontorsytan är, vilka timmar den anställde skall jobba etc.

Oklarheter i arbetsgivarens ansvar när det gäller hälsa och säkerhet har verkat avskräckande för arbetsgivare när det gäller att införa distansarbete.

Övrig lagstiftning som påverkar

Under förutsättning att merparten av arbetet utförs från hemmet och att detta är något arbetsgivaren kräver kan den anställde yrka på inkomstavdrag för kostnader för uppvärmning, belysning samt vatten och avlopp hos skattemyndigheten.

S.k. *zoning laws*, som reglerar var i stadsplaneringen affärsverksamhet får bedrivas, hindrar hemarbete med eget företag samt placering av satellitkontor, telestugor och *co-ops* i bostadsområden där affärsverksamhet är förbjuden.⁴³

⁴² <http://www.gov.on.ca/LAB/es/homewrke.htm>

⁴³ Gurstein, P., "Planning for Telework and Home-based Employment", University of British Columbia, 1995.

Klyfta mellan lagstiftning och rådande arbetsmarknad

Alla parter är överens om att det finns en klyfta mellan existerande lagstiftning och rådande förhållanden på den kanadensiska arbetsmarknaden. De nya förhållandena på arbetsmarknaden avser den ökade graden av flexibla och icke-traditionella arbetsförhållanden, däribland distansarbete.

På lokal nivå kan ett företags policy och kollektiva avtal ge distansarbetare skydd som inte täcks i lagstiftning. Arbetstagarrepresentanter har dock uttryckt oro över att allt färre täcks av kollektiva avtal och att en skärpning av lagstiftningen därför krävs för att säkerställa att hemarbete, distansarbete och flexibelt arbete blir säkert och att arbetarna inte utnyttjas och påläggs ansvar som egentligen är arbetsgivarens.

Politisk agenda

Distansarbete finns inte explicit med på den politiska agendan i Kanada. Däremot har både den federala och de provinsiella regeringarna gjort stora satsningar på infrastrukturen för informationsöverföring, *The Information Super Highway*, och på att ansluta kanadensiska hem, kommuner och företag i såväl storstad som glesbygd till denna infrastruktur. Den federala regeringens mål är ”*creating a connected Canada by the year 2000*”. Dessa satsningar är en förutsättning för att distansarbete skall kunna få en större spridning i Kanada, och regeringarna verkar alltså på så sätt indirekt för distansarbete.

Trots att varken den federala regeringen eller de provinsiella har distansarbete högt på sina politiska agendor så driver de ändå indirekt utvecklingen genom att själva vara pionjärer på att införa distansarbete i sina egna organisationer.

Storstad och glesbygd

Den dominerande delen av distansarbetet i Kanada utförs i storstadsområden. Flera glesbygdsområden har dock kunnat utvecklas gynnsamt tack vare utbyggnad av infrastrukturen för telekommunikation. Men distansarbetare på glesbygden är endast i undantagsfall enskilda anställda som telependlar till arbetsgivaren. Vanligare är att hela funktioner hos ett företag utlokaliseras, t.ex. kundservice eller telemarknadsföring, s.k. telekontor. Denna uppdelning har inneburit en tendens till att majoriteten av de bra distansarbetena återfinns i storstaden och majoriteten av de dåliga i glesbygden.

1993 blev New Brunswick den första kanadensiska provinsen med ett helt digitalt telekommunikationsnätverk. Trots att telekontoren endast stod för en del av provinsens IT-strategi har de fått stor uppmärksamhet: de över 40 center som öppnats sedan 1991 har skapat över 6 000 jobb. Provinsen har lockat dit företag med skattelättnader, stöd för

utbildning och en väl utbyggd infrastruktur för telekommunikation. Provinsen har också den stora fördelen att befolkningen är tvåspråkig (franska och engelska). Dessutom är lönerna relativt låga och den fackliga anslutningsgraden låg.

Framtiden

- Inom 10 år uppskattas att 10–15 procent av arbetskraften i medelstora till stora organisationer kommer att distansarbete.
- Antalet egenföretagare och småföretag förväntas öka, och för båda dessa grupper förväntas också användningen av distansarbete öka.
- Kanadas välutbyggda infrastruktur i kombination med den förväntade teknikutvecklingen kommer att underlätta spridningen av distansarbete.
- Tillväxten kommer att ta ytterligare fart när företagens intressen, såsom kostnadsreducering och rekrytering av kompetent personal, definitivt tar över som drivkrafter.
- Andelen formella program för distansarbete förväntas också öka, främst drivna av företagets oro för oklarheter när det gäller ansvar för arbetare i informella program.
- Att dela kontor med en eller flera arbetskamrater är fortfarande ovanligt i Kanada, men detta och *hotelling* är en klart ökande trend.
- Det finns risk för en motreaktion mot distansarbete, orsakad av isolering och mellanchefers missnöje.
- Distansutbildning, som förväntas få konsekvenser även för distansarbete, kommer att få stor spridning i landet och revolutionera kompetensutvecklingen i det geografiskt vidsträckta Kanada.

USA

Bakgrund

Begreppet distansarbete är inte direkt stringent i USA och vad som inkluderas varierar mycket. Den federala inköpsmyndigheten, General Service Administration, har valt att uttrycka sig så här om distansarbete: ”*Moving Work to People*”. US Department of Transportation har sammanställt hur begreppet används i olika sammanhang och där- efter gjort denna indelning och definition⁴⁴:

- anställda som arbetar från hemmet heltid eller deltid
- egenföretagare som arbetar från hemmet
- fältarbetare/mobila arbetare.

Patricia Mokhtarian⁴⁵, forskare i transportfrågor och distansarbete vid University of California Davis, definierar en distansarbetare som *en avlönad arbetare som är anställd i en organisation och arbetar hemma eller på en plats i närheten av hemmet under normala arbetstider*. Hon utesluter således övertid, extrajobb och liknande former av arbete.

Statistik

Den totala arbetsstyrkan i USA var i maj 1998 enligt Bureau of Labor Statistics 137,4 miljoner. Det är svårt, kanske helt omöjligt, att visa statistik på hur många av dessa som distansarbetar. Census Brief⁴⁶ gör med jämna, men långa, mellanrum något som liknar Sveriges Folk- och bostadsräkning. Deras siffror visar på ett relativt lågt antal hem-arbetande, 2 procent av arbetskraften 1980 och 3 procent 1990, vilket kan bero på att undersökningen kartlägger var arbetet *vanligen* utförs. Distansarbetare som jobbar hemifrån en till två dagar i veckan kommer därför inte med i denna kartläggning.

Find/SVP, ett New-Yorkbaserat marknadsundersökningsföretag, är en av de mer pålitliga källorna för statistik kring distansarbete. Find/SVP uppskattar att det 1997 fanns 11,1 miljoner distansarbetare i USA⁴⁷. Motsvarande siffra för 1995 var 8,1 miljoner, dvs. en ökning med hela 30 procent. Studien inkluderar personer som är anställda i ett företag och distansarbetar en eller flera dagar i månaden. Det innefattar alltså inte de som har eget företag.

⁴⁴ Counting the New Mobile Workforce, U.S. Department of Transportation, Bureau of Transportation Statistics.

⁴⁵ Intervju med Patricia L. Mokhtarian, University of California Davis, maj 1998.

⁴⁶ "Census Brief", U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, Bureau of the Census.

⁴⁷ 1997 American Internet User Survey", på uppdrag av FIND/SVP.



Figur 1: Antal distansarbetare i USA enligt FIND/SVP:s 1997 American Internet Users' Survey.

Enligt Infonetics Research⁴⁸ ökade andelen amerikanska företag med riktlinjer för distansarbete kraftigt mellan 1993 och 1996. Deras siffror visar att nästan två tredjedelar av alla amerikanska företag i dag har riktlinjer för distansarbete.

Kalifornien är en av de stater där distansarbete är som allra mest utbrett. Enligt en studie utförd av Pacific Bell utför 32 procent av den arbetsföra delen av befolkningen i Los Angeles en del arbete från hemmet⁴⁹. Enligt Patricia L. Mokhtarian distansarbetar endast 6,1 procent av Kalifornienborna 1–2 dagar i veckan. En stor del av skillnaden torde förklaras av definitionen på distansarbete.

Drivkrafter och hinder

Orsakerna till att allt fler kan och vill distansarbeta i USA är flera. För det första är arbetslösheten låg, och distansarbete är en förmån som företagen erbjuder för att attrahera anställda. För det andra har företag försökt minska sina hyreskostnader genom att uppmuntra till distansarbete och skapa *non territorial*-arbetsplatser. I USA uppfattas distansarbete som en förmån för den anställde, och det är sällan de negativa aspekterna av distansarbete lyfts fram. Men utlokalisering av arbete till de anställdas hem ger dock troligen inte den anställde mer frihet utan snarare mindre. Övervakningen blir intensivare och de sociala kontakterna glesare.

Många drivkrafter för den enskilde arbetstagaren att distansarbeta förs fram i debatten, men mer tid med familj, minskat resande, ökad flexibilitet och ökad produktivitet är de som nämns oftare än andra. Gemensamt för de argument som nämns är att individen strävar efter att få högre livskvalitet och minska den stress som lång resväg till jobbet innebär. Individens längtan efter högre livskvalitet utnyttjas av arbetsgivaren för att attrahera kompetent personal.

En stor andel av de tillfrågade i undersökningen som FIND/SVP⁵⁰ genomförde 1997 uppger att de är nöjda med sitt liv som distansarbetare. Den främsta orsaken uppges vara ett bättre privatliv.

⁴⁸ Infonetics Research, Inc. är ett konsultbolag inom informationsteknologi som även genomför strategiska marknadsundersökningar.

⁴⁹ LA Times, 25 maj 1998.

⁵⁰ "1997 American Internet User Survey", FIND/SVP.

Ökad produktivitet

Debatten kring huruvida distansarbete leder till ökad eller minskad produktivitet är livlig i USA. Några försöker mäta effekterna, men allt fler hävdar att det industriella sättet att mäta produktivitet helt enkelt inte är applicerbart på dagens kunskapsarbetare⁵¹.

De enkäter som gjorts bland distansarbetare och chefer till distansarbetare tyder ändå på att den upplevda produktiviteten i många fall ökar. Ofta anges ökad produktivitet som det allra viktigaste argumentet för distansarbete, både för arbetstagare och arbetsgivare. I många undersökningar⁵² framkommer att ökad produktivitet är en av de största fördelarna med distansarbete.

Minskade lokalkostnader

För företagen, och i viss mån även myndigheter, är det i mycket stor utsträckning de åtgärder som påverkar resultaträkningen som driver på utvecklingen för distansarbete, t.ex. minskade lokalkostnader och ökad produktivitet.

Det uppskattas att det i USA är lika vanligt att arbetsgivaren hjälper till med kostnaden för hemutrustning som att den anställde själv bekostar den.

Några forskare tror att minskade fastighetskostnader är ett övergående fenomen och att det inte kommer att vara en drivande faktor i längden. Kostnaden för en anställd kommer i ett längre perspektiv att bli densamma oavsett om han eller hon arbetar hemifrån eller på kontor.

Minskade transporttider och transportkostnader

Trots den aktuella miljödebatten i USA har förbättrad miljö inte varit en av de starkare drivkrafterna för företag att erbjuda distansarbete.

Det är dessutom inte helt självklart att distansarbete har så stora positiva miljöeffekter. Om distansarbetet inte växer drastiskt kommer miljöeffekten sannolikt att förbli marginell. Distansarbete leder även till dynamiska effekter som att den distansarbetande efter några dagar hemma i större utsträckning orkar sätta sig i bilen och åka en längre sträcka på helgen, och därmed raderas miljöeffekten ut.⁵³

Teknikutvecklingen och teknikleverantörer

Teknikutvecklingen har gjort det enklare att distansarbete och att införa program för distansarbete. Flera teknikleverantörer, såsom Symantec och 3Com, säljer programvara som gör det möjligt för användaren att komma i kontakt med sin dator var som helst.

⁵¹ "The Information Highway: Just Because We're On It Doesn't Mean We Know Where We're Going", Patricia Mokhtarian, University of California Davis, Mars 1996, <http://www.the-commons.org/acces/articles/s-pmokht.htm>.

⁵² Text Forecast 98, Computerworld och Infonetics Research och Olsten Forum for Information Management.

⁵³ "The Information Highway: Just Because We're On It Doesn't Mean We Know Where We're Going", Patricia Mokhtarian, University of California Davis, Mars 1996, <http://www.the-commons.org/acces/articles/s-pmokht.htm>.

Företagen marknadsför inte i första hand tekniken utan lyfter fram fördelarna med distansarbete.

Enligt Patricia Mokhtarian var telebolagen sena i starten, och det tog förvånansvärt lång tid för dessa organisationer att själva införa officiella program för distansarbete.

Flexibilitet

Många uppskattar den ökade flexibilitet som distansarbete innebär. Det står dock klart att distansarbete inte skall ses som en ersättning för barnomsorg. Den anställde som distansarbetar är oftast skyldig att se till att barnen är på daghem eller tillsammans med en annan ansvarstagande vuxen under arbetstiden.⁵⁴

Slutet av 1990-talet har varit de arbetssökandes marknad i USA, och genom att erbjuda en flexibel arbetslösning som distansarbete kan arbetsgivaren bättre konkurrera om kompetent personal och behålla den personal man har.

Det förefaller också som om distansarbete kan hjälpa människor att gå från en fast anställning till att starta något eget.

Förbättrad kundservice och ökad konkurrens

Många företag vill kunna erbjuda kunderna service 24 timmar om dygnet. Telependling är då ett flexibelt och i många fall billigt alternativ. JC Penny har t.ex. ca 350 anställda som distansarbetar⁵⁵ med att ta emot katalogbeställningar per telefon, i syfte att öka flexibiliteten i bemanningen och förbättra kundservicen. Vid behov kan den anställde, som går med på att jobba några timmar, direkt sätta sig vid sin egen telefon och börja jobba utan att först behöva resa någonstans.

Attityder och upplevda faror

Det allra största hindret för spridning av distansarbete som företagen nämner är attityder. Företag och anställda har inte riktigt accepterat distansarbete. Många anställda uttrycker en rädsla att bli förbigångna vid befordringar och liknande. Rädslan skulle kunna formuleras som ”om jag inte syns så finns jag inte”. Chefer och ledning upplever det som lite skrämmande att inte kunna se sina anställda arbeta på kontoret; de litat inte riktigt på att de anställda jobbar så mycket som de skall.

Många anger att avsaknad av sociala kontakter är ett stort hinder för dem att distansarbete. Yngre, nyutexaminerade arbetare brukar behöva få ”arbetsplatserfarenhet” innan det fungerar riktigt bra för dem att distansarbete.

Säkerhetsfrågor/konfidentiellt material

Frågor kring säkerhet när det gäller material som förvaras i hemmet diskuteras bland företagen i USA. Likaså uppkommer frågor kring den anställdes säkerhet.

⁵⁴ Rapport CWA Telecommunications Conference on Collective Bargaining.

⁵⁵ Intervju med Patricia L. Mokhtarian, University of California Davis, maj 1998.

Teknik i förhållande till attityder och organisatoriska hinder

I vissa fall har tekniken varit det avgörande hindret för distansarbete, men i andra fall har den gjort distansarbete möjligt. Exempelvis gäller detta vid utlokalisering av 1-800-nummer (USA:s motsvarighet till 020-nummer) till de anställdas hem, s.k. *distributed call centers*. Med tekniken är detta en flexibel och för företagets räkning ofta billigare lösning än traditionella telekontor.

I USA är det största hindret inte tekniken, utan attityder från främst arbetsgivare, men även från kollegor. Vidare krävs det, som vid alla organisationsförändringar, stöd från företagsledningen för att genomföra ett formellt distansarbetsprogram för stora delar av personalen. Det är rimligt att anta att företagsledningen i många fall prioriterar andra uppgifter.

Arbetstagarna

De fackliga organisationerna har historiskt haft en skeptisk och i vissa fall fientlig inställning till distansarbete. I dag ställer de sig i huvudsak positiva till distansarbete, men ämnar hålla ett öga på

- vem som får möjlighet att distansarbete
- övertidsersättning
- elektronisk övervakning i hemmet
- tendensen att gå från fast anställning till kontraktsanställning
- fackföreningarnas roll som språkrör för anställda i en föränderlig värld.

Fackföreningarna förefaller ha en viktig roll i införandet av distansarbete. I flera instruktioner för hur företag bäst inför distansarbete uppmanas företagen att på ett tidigt stadium involvera fackföreningarna.

Lagar och förordningar

Lagar och politisk debatt

Den politiska debatten i USA kring distansarbete är mycket lågmäld. De politiker som har öppna åsikter är neutrala till positiva i sin inställning. Distansarbete stämmer överens med de flesta politikers favoritämnen – det är familjevänligt, miljövänligt, högteknologiskt och ger högre produktivitet.

Det finns inga amerikanska lagar, varken federala eller delstatliga, som direkt reglerar distansarbetandets vara eller icke vara, eller på vilket sätt amerikanerna distansarbetar. Distansarbete är alltid en uppgörelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren, och individuella kontrakt skrivs.⁵⁶

Distansarbetaren skyddas av samma lagar som den som arbetar på sin ordinarie arbetsplats. Distansarbetarens kontor anses vara dennes arbetsplats under den reglerade arbetstid som distansarbetet sker. Om exempelvis en olycka skulle inträffa under tiden personen distansarbetar, är det arbetsgivaren som är ansvarig. Exakt vad som räknas som arbetsplats (endast det avsedda kontoret, eller även kök, sovrum, vardagsrum och

⁵⁶ Gil Gordon, Gil Gordon Associates, maj 1998.

andra rum?) och arbetstid (8 till 17, eller även eventuellt kvällsarbete?) måste regleras och noggrant definieras i det individuella kontraktet.⁵⁷

Det finns lagar som indirekt har påverkat i vilken utsträckning och på vilket sätt man distansarbetar i USA:

Clean Air Act (CAA)

Lagen *Clean Air Act* (CAA) tillkom 1990 för att förbättra miljön framför allt i storstäder. Arbetsgivare med fler än 100 anställda tvingades införa olika program för att minska pendlandet för sina anställda. Distansarbete var ett av de rekommenderade sätten att minska biltrafiken.

I december 1995 beslutades det att programmet för att minska pendlandet skulle bli frivilligt i stället för som tidigare obligatoriskt. Pressen från federal nivå har alltså minskat, men många delstater har fortfarande kvar kraven på företagen om minskad pendlingstrafik.³

CAA är förmodligen den lag som har haft störst inverkan på utvecklingen och spridningen av distansarbete i USA, eftersom den ålagt arbetsgivare att införa program för att minska pendling.

Americans with Disabilities Act (ADA)

Lagen *Americans with Disabilities Act* (ADA) trädde i kraft 1990 och förbjuder diskriminering på grund av handikapp.

Genom att låta handikappade personer distansarbeta underlättar arbetsgivaren ofta den handikappades anställning och förbättrar dennes arbetsvillkor.^{58 59}

Occupational Safety and Health Act (OSH)

När den anställdes hem blir arbetsplats kan reglerna som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen bli oklara. Lagen *Occupational Safety and Health Act* skapades för att så långt det är möjligt skydda alla arbetande personer och försäkra att de har en säker och hälsosam arbetsmiljö. Myndigheten *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) säger att en distansarbetares hemarbetsplats skall vara lika säker och hälsosam som arbetsgivarens arbetsplats. Arbetsgivaren är ansvarig för den anställdes säkerhet även de dagar som han eller hon arbetar hemma.⁶⁰

På amerikanska företag har arbetsgivaren rätt att inspektera de anställdas skåp och skrivbordslådor samt ta prov på kroppsvätskor för att kontrollera att de inte har alkohol eller andra droger i kroppen. En debatt har uppstått huruvida arbetsgivaren skall ha samma rätt att utföra kontroller då den anställda distansarbetar. Har arbetsgivaren rätt att dyka upp när som helst? Oftast avgörs detta i det individuella kontraktet, exempelvis att det får ske högst en gång var 14:e dag, och med minst 24 timmars förvarning.

⁵⁷ Rick Johnson, Telecommuting Safety & Health Benefits Institute, maj 1998.

⁵⁸ <http://TheArc.org/faqs/adaqa.html>

⁵⁹ Scott Decker, Washington State University Energy Program, maj 1998.

⁶⁰ Telecommuting and Teleworking: the Legal Implications of the Shift From Workplace to Workspace.

Federala initiativ och aktörer

Clinton och Gore

Både president Clinton och vicepresident Gore har uttalat sig öppet och positivt till distansarbete. Framför allt trycker de på att distansarbete är familjevänligt, eftersom det ökar den tid föräldrar kan tillbringa tillsammans med sina barn i stället för att pendla till och från sina arbetsplatser varje dag. Distansarbete skall även leda till ökad produktivitet enligt Clinton och Gore.⁶¹

President's Management Council/National Telecommuting Initiative

National Telecommuting Initiative, som är en del av *President's Management Council*, är ett program som startats på initiativ av president Clinton. Det är en plan som skall genomföras under tre år med start i januari 1996. Målet är att öka antalet federalt anställda som distansarbetar, både deltid och heltid, från 3 000–4 000 år 1996 (vilket motsvarade mindre än 0,15 procent av de federalt anställda) till 60 000 vid slutet av budgetåret 1998.

Climate Change Action Plan

Den s.k. *Climate Change Action*-planen publicerades 1993. Den ger direktiv till EPA (Environmental Protection Agency, motsvarande det svenska Naturvårdsverket) och DOT (Department of Transportation, eller Kommunikationsdepartementet) att de skall uppmuntra till och arbeta för utökad hembaserat och telecenter-baserat distansarbete. Ungefär 30 storstadsområden runt om i USA berörs av planen.

Federal Employee Clean Air Incentives Act (P.L. 103-172)

Federal Employee Clean Air Incentives Act uppmuntrar federala instanser att starta program som minskar användandet av bilar med endast förare (dvs. utan medpassagerare). Exempel på åtgärder är rabatter på kommunala färdmedel, cykelställ vid arbetsplatsen, samåkning, alternativa arbetstider och distansarbete.

Delstatliga initiativ och program

Företag i vissa stater får skattelättnader om de anställda distansarbetar. Exempelvis i Kalifornien får företag 200 dollars avdrag på skatten för varje distansarbetande Kalifornienbo, och 100 dollars avdrag för varje telecenter-plats.

Flera delstater har distansarbetsprogram för sin statligt anställda personal, exempelvis Kalifornien, Minnesota och Arizona.

Distansarbete – mest för storstaden

En viktig roll för myndigheterna är att skapa ett bättre samhälle och ekonomiskt välstånd. I storstadsområden önskar man exempelvis kontrollera och reducera trafiken, och i glesbygdsmråden vill man skapa regional tillväxt. Distansarbete kan följaktligen ses som en möjlighet i både glesbygd och storstad. I USA diskuteras dock distansarbete som fenomen betydligt oftare för storstäder än för glesbygden. I Kalifornien, som

⁶¹ <http://www.gsa.gov/pbs/owi/support.htm>

huserar ca 17 procent av alla distansarbetare i USA⁶², återfinns 76 procent av de distansarbetande i storstäder⁶³.

På nationell och delstatlig nivå har myndigheterna sett telependling som en möjlighet att skapa regional utveckling. Ett exempel på ett sådant projekt är städerna Elisabethtown och Pikeville i Kentucky där flera "televillages" har byggts upp. Enligt Patricia Mokhtarian liknar *televillages* telecenter, men har ofta inte varit långlivade. Tilltron till tekniken har ofta varit för hög, och initiativtagarna har inte lyckats knyta an till andra viktiga faktorer för att skapa tillväxt.

Glesbygdsdelstater i USA har satsat på att locka till sig telekontor som ett sätt att skapa ekonomisk tillväxt.

Framtiden

Enligt Jack Nilles, upphovsmannen till uttrycket *telecommuting*, är det möjligt för 40 procent av den arbetande befolkningen i USA att distansarbeta. Andelen är enligt Jack Nilles i dag närmare tio procent⁶⁴, och han förutser att det år 2000 kommer att finnas 20 miljoner distansarbetare i USA⁶⁵.

Andra har uppskattat att hälften av alla arbetare skulle kunna distansarbeta. I takt med att allt fler övergår till att bli "kunskapsarbetare" förväntas denna andel öka till tre fjärdedelar⁶⁶. GSA, General Service Administration, anser att det är möjligt att 20 till 30 procent av den arbetande befolkningen kommer att distansarbeta i början av nästa sekel⁶⁷.

Om näringslivet kommer att acceptera distansarbete är helt beroende av hur ekonomiskt gångbara programmen blir. Utvecklingen skulle kunna drivas på om företag som instiftar officiella distansarbetsprogram fick skattelättnader. Attitydproblemen måste också hanteras, och det är viktigt att utbilda företag och deras chefer om distansarbete.

Teknikutvecklingen skulle få extra skjuts om det utarbetades standarder och om dessa blev accepterade internationellt. Utvecklingen och införandet av ISDN förväntas förbättra möjligheterna till distansarbete och göra hemarbetet mer effektivt. Ett nationellt bredbandsnätverk skulle också underlätta distansarbetet i framtiden.

⁶² <http://www.svi.org/>.

⁶³ <http://www.svi.org/telework/surveu5.thml>

⁶⁴ <http://www.att.com/press/0797/970702.bsa.html#facts>

⁶⁵ Corbett, 1996.

⁶⁶ Counting the New Workforce, DOT.

⁶⁷ <http://www.gsa.gov/pbs/ow/nti.htm>

Australien

Inledning

Distansarbete i Australien är fortfarande ganska begränsat, även om arbetsformen som sådan uppmärksammades för ungefär tio år sedan. Här talar man oftast om hemmabaserat arbete eller flexibelt arbete, där distansarbete eller telependling ingår som en arbetsform. Avtal, policydokument, riktlinjer etc. på myndighetsnivå beskriver ofta Flexible Work Practices eller Home Based Work.

Australien är ett av de få länder som har en särskild lagstiftning om hemmabaserat arbete. Redan 1994 kom den första regleringen – Australian Public Service Home Based Work Interim Award 1994. Den kan jämföras med ett branschavtal och täcker enbart den offentliga sektorn. (Kallas hädanefter award och beskrivs mer utförligt under Lagstiftning.)

I Australien omfattar hemmabaserat arbete ett antal olika kategorier: egna företagare, uppdragstagare, personer som arbetar övertid hemma, distansarbetare, hemarbetare, ”outworkers” m.fl. ”Outworkers” arbetar på kontraktbasis inom framför allt textilindustrin och oftast i hemmet. De har dåligt betalt och är koncentrerade till vissa områden. Många är invandrare, och de har dåligt skydd i lagstiftningen. Enligt beräkningar finns det ca 300 000 outworkers i Australien.

Politik

Australien har sedan 1996 en liberal/national koalitionsregering. Den är konservativ och förespråkar avreglering och privatisering. Redan ett år efter tillträdet hade regeringen genomfört stora förändringar i arbetsmarknadslagstiftningen, bl.a. följande:

- De fackliga rättigheterna har försämrats.
- Skyddet vid uppsägningar har försämrats.
- Minimilönesystemet har försvunnit.
- Rätten att strejka har minskat.
- Den fackliga rätten att organisera arbetstagare har minskat.

Statistik och omfattning

Befolkningen i Australien passerade nyligen 18-miljonersgränsen. Ca 50 procent befinner sig i arbetskraften, 58 procent män och 42 procent kvinnor. Ungefär tre fjärdedelar arbetar heltid och resten deltid. Arbetslösheten är knappt 10 procent.

Det är svårt att få en allmängiltig statistik över antalet distansarbetare på grund av att det är svårt att skilja ut distansarbetare från andra grupper som arbetar hemma. Ett annat problem är att många informellt arbetar på distans.

Statistik från Australian Bureau of Statistics (ABS), motsvarande Statistiska Centralbyrån, visar att 1995 arbetade ca 2,1 miljoner (26 procent) några timmar per vecka i hemmet. Räknar man enbart de personer som arbetade merparten av sin arbetstid i

hemmet, blir siffran knappt 350 000 (4 procent). Detta är en ökning med 11,5 procent sedan mätningen i mars 1992 (vilket är mer än den totala ökningen av antalet sysselsatta på ca 8 procent).

I Australien talar man om formella respektive informella distansarbetare, beroende på om det finns ett formellt avtal med arbetsgivaren eller inte. De flesta är informella distansarbetare (kallas i vardagligt tal "teleguerillas"); det sägs att det går fyra informella distansarbetare på varje formell.

Telestugor, telekontor⁶⁸

Telestugor/Telecenters

Australien är ledande i världen när det gäller att etablera och driva telestugor. Redan i slutet av 1980-talet gjordes de första experimenten. Telecom Australia har starkt bidragit till den utveckling som nu pågår.

Den första telestugan i Australien etablerades enligt svensk modell 1992. Huvudsponsor var Telestugeprogrammet tillsammans med Telecom Australia. I dag finns omkring 130 telestugor eller telecenter som de också kallas. För att skapa arbetstillfällen har flera delstatsregeringar lockat till sig telestugor genom att stödja dem, både med bidrag och annan hjälp, t.ex. med lokalanskaftning.⁶⁹

Telekontor

I Australien växer antalet telekontor explosionsartat; det finns över 1 000 telekontor med ca 30 000 anställda. Med en ökning på ca 25 procent per år kommer det inom 10 år att finnas ca 300 000 anställda på telekontor. Ca hälften kommer troligtvis att finnas i New South Wales.⁷⁰ Här finns en tredjedel av befolkningen, Australiens största stad Sydney och huvudstaden Canberra.

Australien kommer tvåa efter USA när det gäller försäljning, rådgivning, telemarketing och annan service via telefon på telekontor, ofta dygnet runt.

Drivkrafter och hinder

Arbetstagarna

Det finns visserligen en lagstiftning om hemmabaserat arbete i Australien, men det är ändå främst enskilda individer som drivit på distansarbetet. Många faktorer har nämnts som drivkrafter för den enskilde arbetstagaren att distansarbeta. De argument som oftast återkommer är mer tid för familjen, ökad flexibilitet i arbetstider och ökad produktivitet. Men distansarbetaren kan också spara pengar på bensin och kläder.

⁶⁸ Med telekontor avses det som i engelskan benämns call center.

⁶⁹ Telecommute. The Asia-Pacific Teleworking Report, Vol. 3, No. 2, August/September 1997.

⁷⁰ Business Sydney, March 16, 1998. Artikel om Call Centres.

Både arbetsgivare och fackliga representanter har i intervjuer nämnt risken för social isolering och att karriären påverkas negativt. Många arbetstagare är t.ex. rädda för att bli bortglömda om de arbetar merparten av sin arbetstid i hemmet.

Arbetsstagarorganisationerna, framför allt Community and Public Sector Union (fackförbund för den offentliga sektorn), har varit starkt pådrivande när det gäller reglering av distansarbete och har bl.a. medverkat till att ta fram awarden för distansarbete. Behovet av en reglering visade sig i slutet av 1980-talet när distansarbete blev ett mer vedertaget sätt att arbeta. I början av 1990-talet började man utarbeta ett förslag till en lag om distansarbete.

Awarden är mycket detaljerad, eftersom syftet var att säkerställa att de som arbetade på distans skulle ha ett lika bra skydd som anställda på en arbetsplats. Fackförbunden befarade att distansarbetarna annars skulle kunna bli en ny grupp "outworkers". Många outworkers är kvinnor, och fackförbunden ville motverka att distansarbete skulle leda till ett utnyttjande av kvinnor.

Arbetsgivarna

Arbetsgivarnas drivkrafter för distansarbete är vanligtvis ökad produktivitet, minskade lokalkostnader samt att det är lättare att rekrytera personal från ett större geografiskt område. Även avreglering kan vara en drivkraft för distansarbete. En arbetsgivare kan t.ex. utöka arbetstiden utan ersättning och på så sätt åstadkomma en verksamhet som är i gång dygnet runt.

Många företag erbjuder sina anställda distansarbete genom policyskrivningar, riktlinjer om flexibelt arbete eller genom individuella arrangemang.

Regeringen erbjuder anställda inom den offentliga sektorn att distansarbeta. Att tillfälligt distansarbeta, t.ex. 2–3 veckor, skall också vara möjligt med avtal. Departementen själva har anställda som arbetar på distans. Man ser också att distansarbete kan vara ett sätt att öka möjligheterna för personer med funktionshinder.

Arbetsgivarna tycker att arbetsmiljöansvaret enligt awarden är för tungt och därmed ett hinder. Ett annat hinder är kostnader, bl.a. för dator både hemma och på jobbet.⁷¹

Arbete och familj

I Australien talas det ofta om att distansarbete, liksom övriga flexibla arbetsformer, är ett sätt för arbetstagaren att bättre kunna kombinera ansvaret för arbete och familj och därigenom få en bättre livskvalitet. Redan i mitten av 1980-talet började regeringen, genom sina riktlinjer, att uppmuntra till flexibilitet i arbetsformer och i arbetslivet.

Regeringen har kraftigt minskat bidragen till barnomsorg. Många är därför oroade över att distansarbete kan bli ett alternativ till barnomsorg. Barnomsorg sägs nu vara dyrare

⁷¹ APS Home Based Work Interim Award, A Resource Document. Department of Industrial Relations.

än den bästa privatskola, vilket har lett till att många kvinnor sett sig tvungna att sluta arbeta. I awarden stadgas att distansarbete inte är ett alternativ till barnomsorg. Trots detta uppgav 15 procent av familjer med en hemarbetande förälder i mars 1996 att detta var ett arrangemang just för att ordna barnomsorg.⁷²

Attityder och befarade risker med distansarbete

Ann Moffat, vd för ett teknikföretag, menar att ett av de största hindren för distansarbete är arbetsgivarnas attityder. Många företagsledningar i Australien är dåliga på planering och målstyrning. Alltför ofta verkar det som om cheferna är kontrollerande och auktoritära i stället för stödjande och uppmuntrande, vilket är ett bättre lämpat ledarskap för distansarbete. Många arbetsgivare tycker att de förlorar kontrollen över sina anställda och ser mer på den tid arbetstagaren är på kontoret än på arbetsresultatet.

Intresseföreningar

The Asia Pacific Telework Association (APTA) bildades år 1993 och är en intresseförening för människor som på ett eller annat sätt är engagerade i distansarbete. APTA har medlemmar från Japan, Nya Zeeland, Singapore och USA och samarbetar med liknande föreningar i Storbritannien och Europa.

De flesta arbetstagare har i dag mobiltelefon och bärbar dator, och lagen gäller ju var man än arbetar. Vidare genomgår många företag organisationsförändringar – mycket outsourcing, entreprenad och små företagsenheter. Försäljning via Internet kommer att öka och likaså etableringen av telekontor. APTA anser därför att distansarbete som begrepp är för begränsat. Det fångar inte in alla flexibla arbetsformer som växer fram.

Teknik – förutsättningar och attityder

Enligt APTA är tekniken inget hinder för distansarbete. Australien ligger långt fram när det gäller teknik. Det finns en väl utbyggd infrastruktur och bra telekommunikation i landet. Tillgången till mobiltelefon är bland den högsta i världen.⁷³ Australien tillsammans med Kanada har världens billigaste uppkoppling till Internet.

ISDN introducerades 1983–1984. Anslutningskostnaden är dock hög, och ISDN är inte tillgängligt överallt. Analog modem används fortfarande i hög utsträckning av distansarbetare.

År 1996 uppskattade Australian Bureau of Statistics att knappt 2,2 miljoner (34 procent) hushåll hade dator i hemmet. Av dem som inte hade dator uppgav 30 procent att kostnaden är för hög. Det är främst höglönlade personer som har dator i hemmet.

Trafik och miljö

Institute of Transport Studies bedriver forskning om vilka trafik- och miljöeffekter som kan uppnås om fler telependlar. Samtidigt försöker man kartlägga vad det är som hindrar människor från att telependla.

⁷² Enligt statistik från Australian Bureau of Statistics.

⁷³ The Asia Pacific Telework Association.

David Hensher, Institute of Transport Studies, uppger att arbetsgivarens attityder är det största hindret för distansarbete. Det handlar om barriärer, rädsla etc. En huvudfråga i detta sammanhang är arbetsorganisationen.

Lagstiftning

Inledning

Australien har sju olika regelsystem för arbetsliv och arbetsmarknad, ett nationellt och ett för var och en av de sex delstaterna. Med tiden har nationella domstolsbeslut fått dessa att närma sig varandra, men alltjämt gäller sju olika uppsättningar regler. ILO-konventioner används för att överbrygga den nationella regeringens grundlagsmässiga begränsningar. Den delstatliga lagstiftningen upphävs om den inte överensstämmer med den nationella.

”Awards” och individuella avtal

Förhandlingar om kollektivavtal som i Sverige förekommer inte. Löner och allmänna anställningsvillkor har i stället främst reglerats genom tvångsvis förlikning eller skiljedom inför de delstatliga domstolarna eller kommissionerna.

Kommissionen avgör löne- och anställningsvillkor genom att slå fast s.k. ”awards” sedan en tvist formellt sett uppstått (vilket den alltså förväntas göra). Lönebildningen blir på så sätt starkt centraliserad, eftersom parterna inte är inblandade och kan anpassa dessa minimivillkor efter lokala förhållanden.

En award kan liknas vid ett branschavtal som reglerar rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare. Det finns många olika typer av awards för olika branscher och olika yrkesgrupper. Systemet med awards och central förlikning har länge kritiserats. Den nya regeringen försöker minska det stora antalet awards genom att mer gå över till individuella avtal.

Den nya lagen The Workplace Relations Act 1996 (WRA) uppmuntrar till individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Bestämmelserna i WRA utgår från att inget skall hindra produktiviteten. Home Based Work Interim Award var från början mycket detaljerad, men enligt WRA får anställningsvillkoren i arbetet endast regleras på 20 punkter. Det gäller olika ledigheter, typ av anställning, arbetstid, lönesättning etc. Både awards och individuella avtal upphäver annan lagstiftning.

Över huvud taget har man haft en mycket detaljerad reglering i Australien, men det pågår en översyn av alla avtal med utgångspunkten att inte reglera något som kan hindra produktiviteten.

Australian Public Service Home Based Work Interim Award 1994

Australian Public Service Home Based Work Interim Award 1994 gäller enbart den offentliga sektorn. Awarden trädde i kraft i februari 1994 och var den första i sitt slag i världen. Det är få personer som formellt distansarbetar under awarden, vilket med stor sannolikhet beror på att den är mycket formaliserad och detaljerad.

Occupational Health and Safety Act, Workers’ Compensation Act

The Occupational Health and Safety Act 1991 och The Workers' Compensation Act 1987 omfattar även distansarbetare. Arbetsgivaren är enligt lagen ansvarig för arbetsmiljön oberoende av om arbetet utförs på kontoret eller i bostaden. Enligt awarden skall hemarbetsplatsen åtminstone uppfylla de grundläggande kraven på en god arbetsmiljö.

Arbetskadeförsäkring

Arbetskadeförsäkringen gäller även vid arbete i hemmet. Men det är viktigt att avtala om var i bostaden arbetstagaren har sin arbetsplats och under vilken tid arbetet utförs.

Riktlinjer

Företag och myndigheter som tillåter distansarbete ger ofta ut informationsmaterial om det i form av riktlinjer etc. Häri beskrivs bl.a. rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare respektive arbetstagare. Vidare beskrivs vad som gäller i fråga om utrustning och arbetsmiljö i bostaden, säkerhet och tillträde till arbetstagarens hemarbetsplats. Riktlinjerna omfattar i regel även checklistor och frågeställningar som är viktiga att uppmärksamma innan distansarbete påbörjas.

Lokala avtal

Det finns även avtal på lokal nivå och på branschnivå om distansarbete. Även dessa avtal är i regel ganska detaljerade.

Program/projekt om distansarbete

RTA:s telependlingsprojekt

Den mest omfattande undersökning om distansarbete, och egentligen den enda officiella, som genomförts initierades av New South Wales Roads and Traffic Authority (RTA).⁷⁴

I första hand ville man undersöka betydelsen av distansarbete för resvanor, produktivitet och arbetstillfredsställelse, men även möjligheten att minska föroreningar och trafikproblem. Rapporten visar att antalet resor minskade såväl med bil som med kollektivtrafik. I medeltal minskade telependlarnas resor med kollektivtrafik med drygt 90 procent och antalet bilresor med 25 procent.

Vidare framkommer att produktiviteten ökar och kvaliteten på arbetet blir bättre vid distansarbete. Distansarbetaren kan strukturera sin arbetstid efter behov. Resultaten har motiverat deltagarna till att fortsätta med distansarbete.

Dessutom ledde distansarbetet till att de som var kvar på kontoret ökade sin kompetens i och med att de utförde uppgifter som normalt utfördes av distansarbetaren. De lärde sig t.ex. mer om arbetet genom att besvara förfrågningar. De hade också bättre tillgång till gemensam utrustning och kontorslokaler när distansarbetaren inte var på kontoret.

⁷⁴ Teleworking – a flexible opportunity. Report on Findings. RTA Teleworking Pilot Project 1993/94.

Telefonundersökning

I juni 1997 utfördes en telefonundersökning på uppdrag av RTA om tillämpning av distansarbete. Undersökningen omfattade 200 personer i New South Wales över 18 år som arbetade hel- eller deltid. Det framgick att 5 procent av dem distansarbetar regelbundet och att 10 procent gör det ibland. Dessa siffror gäller enbart anställda. Vidare kunde man konstatera att det finns en stor medvetenhet om distansarbete – 60 procent av de tillfrågade kände till distansarbete. Hela 65 procent påstod att de skulle vilja distansarbeta om det erbjöds av arbetsgivaren.

Distansarbete under OS 2000

RTA har en handlingsplan med syfte att minska trafiken under OS 2000. Man skall försöka få människorna i Sidney att arbeta hemma, och man kommer att rekommendera skolorna att ta ledigt så länge OS varar.

Institute of Transports undersökning

Greenhouse Gas Emissions (GGE) gjorde 1994 en undersökning av bl.a. resvanor i huvudstäderna i sex av Australiens stater. Undersökningen omfattade 1 200 personer, 700 män och 500 kvinnor. Institute of Transport har sedan bearbetat materialet för att få svar på frågor som dessa:

- Är kvinnor eller män mera benägna att distansarbeta eller arbeta kortare vecka?
- Vilka är hindren som gör att de inte distansarbetar?
- Spelar formella program någon roll för distansarbete eller inte?⁷⁵

Av resultaten framgår att män är mer benägna att arbeta i företag som har formella program om distansarbete. Vidare framgår att 6 procent av de tillfrågade har telependlat, medan knappt 90 procent inte ens funderat på att göra det. På frågan varför man inte telependlar uppger hela 73 procent att arbetsuppgifterna inte passar för distansarbete.

Framtiden

De flesta bedömer att ökningen av distansarbete kommer att vara måttlig. Vidare anser man det troligt att awarden som reglerar distansarbete inom den offentliga sektorn kommer att försvinna. De flesta vi talat med anser att det inte finns några som driver på distansarbete, inte heller staten. Man jämför med USA, som har lagen om Clean Air Act (CAA), och EU som ger stora bidrag till telematikprojekt. Inte heller teknikföretagen i Australien är drivande, vilket de ofta är i andra länder.

Många bedömer att antalet egenföretagare och småföretagare kommer att öka, liksom antalet telekontor. I framtiden kommer man säkerligen att etablera telekontor i mindre orter där personalomsättningen är lägre och kostnaden blir mindre. Informationen kan formaliseras via datorn, och kunderna får information snabbare, vilket kan bidra till personalminskningar på ca 20 procent. Nästa steg blir troligen att fler arbetar hemma, för att så småningom gå över till att bli uppdragstagare.

⁷⁵ Work Design For Flexible Work Scheduling: Barriers and Gender Implications. Ann M. Brewer, Institute of Transport Studies.

Det finns en oro både hos fackförbunden och på myndigheter att de dåliga distansarbetena kommer att bli fler och att polariseringen ökar.

Att distansarbete i stället för att pendla till arbetet kan, enligt Institute of Transport, bli intressant i storstadsområden som Sidney och Melbourne – annars inte.

Det stora hindret för distansarbete finns i den traditionella arbetsorganisationen; för att distansarbete skall få ett genomslag måste arbetsorganisationen förändras. Enligt de flesta bedömare kommer detta att ta lång tid.

Källor till bilaga 7

Danmark

Litteratur

- ”Analyse af den potentielle udbredelse af hjemmebaseret telearbejde i Danmark”. Andersson Management International A/S. Forskningsministeriet 1997.
- Blanpain, R: ”Legal and contractual situation of teleworkers in the member states of the European Union.” General report. 1995.
- Det udviklende telearbejde*. LO 1998.
- Distancearbejde, Fordele og ulemper ved hjemmearbejdspladser*. HK’s Arbejds miljøsekretariat. 1996.
- Huuthanen, P: ”The social implications of teleworking.” Consolidated report on Teleworking: Health and safety issues in the member states of the European Union 2nd draft prepared for the European Foundation. 1996.
- ”Informationssamfundets betydning for jobindhold og arbejdets organisering.” Arbejdsministeriet. 1998.
- ”Naer eller fjern.” Slutdokument og ekspertoplæg fra konsensuskonferencen om telearbejde 2–5 maj 1997. *Teknologirådets rapport 1997/3*. 1997.
- Pennings, F: ”The social implications of teleworking.” Consolidated report on the social security position of teleworkers in the member states of the European Union prepared for the European Foundation. 1996.
- Statistik om distansarbete 1997, en lägesrapport på uppdrag av NUTEK*. SCB. 1997.
- Status report on European Telework*. Telework 1997. European Commission. DG XIII.
- Teleworking in Europe*. EIRR (European Industrial Relation Review). 1996.

Finland

Litteratur

- Blanpain, R: *Legal and contractual situation of teleworkers in the member states of the European Union – General report*. 1995.
- Pekkola, J, Heikkilä, A, Zamindar, M: Directions of telework in Finland. Report by the Finnish Experience with Telework Project. I: Luukinen, A (red). *Publication of Labour Administration*. Number 143. Ministry of Labour. 1996.
- Status report on European Telework*. Telework 1997. European Commission. DG XIII.
- Teleworking in Europe*. EIRR (European Industrial Relation Review). 1996.

Frankrike

Litteratur

- Status report on European Telework*. European Commission, DG XIII-B. 1997.
- Status report on European Telework*. European Commission, DG XIII-B. 1998.
- Blanpain, R: *Legal and contractual situation of teleworkers*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.

- Pennings, F: *Legal and contractual situation of teleworkers*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Huuthanen, P: *Legal and contractual situation of teleworkers*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Distansarbete i Frankrike*. Utlandsrapport Frankrike 9403. Sveriges Tekniska Attachéer. 1994.

Irland

Litteratur

- Bertin, I, O'Neill, G: *Telefutures: A study on teleworking in Ireland*. 1996.
- Strategy for Action*. Information Society Ireland. 1997.
- Status report on European Telework*. European Commission, DG XIII-B. 1997.
- Status report on European Telework*. European Commission, DG XIII-B. 1998.
- Blanpain, R: *Legal and contractual situation of teleworkers*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Pennings, F: *Legal and contractual situation of teleworkers*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Huuthanen, P: *Legal and contractual situation of teleworkers*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.

Intervjuer

- Katie Connolly, Irish Business and Employers Confederation.
- Aileen Canning och Olle Alsén, Telecom Eireann.
- Chris Hudson, Communication Workers Union.
- Brenda Boylan, Information Society Ireland.
- Norman Wilkinson, Information Society Commission.

Norge

Litteratur

- Erfaringer med fjernarbeid i norske bedrifter*. Nasjonale informasjonsnettverk (NIN). 1998. (NIN 1998a).
- Fjernarbeid, Arbeidsavtaler og arbeidsrett*. Nasjonale informasjonsnettverk (NIN). 1998. (NIN 1998b).
- "Faerre arbeidsreiser." I: *Aftenposten* 21 juni 1998.
- Informasjonshefte om fjernarbeid*. Landsorganisasjonen i Norge (LO). 1995.
- Spørsmål om arbeidsmiljøloven anvendelse for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem*. Kommunal- og regionaldepartement. 26 juni 1998.
- Teleworking in Europe*. EIRR (European Industrial Relations Review). 1996.

Storbritannien

Litteratur

- Status report on European Teleworking*. European Commission, DG XIII-B. 1997.
- Status report on European Teleworking*. European Commission, DG XIII-B. 1998.
- The Teleworking Handbook*. 2nd edition. 1998.

- Assessing the impact of advanced telecommunications on work-related travel.* The Home Office Partnership. 1997.
- Huws, U: *Teleworking in Britain, A Report to the Employment Department.* 1993.
- Huws, U: *Teleworking – an overview of the Research.* 1994.
- New information & communication technologies at work.* TUC. 1998.
- Moving into the Information Society.* Information Society Initiative. 1997.
- Blanpain, R: *Legal and contractual situation of teleworkers.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Pennings, F: *Legal and contractual situation of teleworkers.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Huuthanen, P: *Legal and contractual situation of teleworkers.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.

Intervjuer

- Ursula Huws, Analytica
- Maggie Dwyer, Trade Union Congress.
- Mark Cope, Liz Mowl och Kathryn Hitchings, Surrey County Council.
- Alan Smith, Department of Trade and Industry.
- Alan Denbigh, Telework, Telecottage and Telecentre Association.
- Paddy Mondraigh, Telecottages Wales.
- Wendy Saunders, Department of Environment, Transport and the Regions.

Tyskland

Litteratur

- Status report on European Telework.* European Commission, DG XIII-B. 1997.
- Status report on European Telework.* European Commission, DG XIII-B. 1998.
- Blanpain, R: *Legal and contractual situation of teleworkers.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Pennings, F: *Legal and contractual situation of teleworkers.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Huuthanen, P: *Legal and contractual situation of teleworkers.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1996.
- Ullsperger, P, Ertel, M: *German National Report on Teleworking: Health and Safety Issues in the Member States of the European Union, prepared for the European Foundation.* 1995.
- Wedde, P: *German National Report on The Social Security Position of Teleworkers in the Member States of the European Union, prepared for the European Foundation.* 1995.

Kanada

Litteratur

Gurstein, P: "Planning for Telework and Home-based Employment". University of British Columbia. 1995.

Webbplatser

Canadian Telework Association. <<http://www.ivc.ca>>

The Canadian Telework Job Board. <<http://www.technoskill.com/teleworkjobs>>

Homeworkers – Ontario Ministry of Labour.

<<http://www.gov.on.ca/LAB/es/homewrke.htm>>

The Impact of the Information Highway on the Workplace.

<<http://strategis.ic.gc.ca/SSG/ih01621e.html>>

National Forum on The Information Highway and Workplace Issues: Challenges and

Opportunities. <<http://www.reflection.gc.ca/doc/e/index.html>>

Intervjuer

John Anderson, Labour Consultant, York/McMaster University

Professor Linda Duxbury, School of Business, Carleton University

Bob Fortier, President for The Canadian Telework Association

Professor Judy Fudge, Osgoode Hall Law School, York University

Professor Penny Gurstein, School of Community and Regional Planning, University of British Columbia

Professor, Laura Johnson, School of Urban and Regional Planning, University of Waterloo

Professor Carla Lipsig-Mummé, Center for Research on Work & Society, York University

Gary Murphy, TeleDynamics

Don Berkowitz, Intercom Ontario

Jerome Durlak, Intercom Ontario

Beth Patterson, Advantage Teleworking, Bell Canada

Bruce Pollock, Public Service Employee Relations Commission, B.C. Government

Ken Robertson, KLR Consulting

Professor Janet Salaff, Department of Sociology, University of Toronto

Rhonda Schellenburg, Nexus Business Solutions

Mark Tatchell, Employment Standards Branch, B.C. Ministry of Labour

USA

Litteratur

Corbett, J: "State of Arizona Telecommuting Program". 1996.

CWA: CWA Telecommunications Conference on Collective Bargaining. December 1994.

McKenna & Cuneo: "Telecommuting and Teleworking: the Legal Implications of the Shift from Workplace to Workspace". Small Business Bulletin. Hösten 1995.

Counting the New Mobile Workforce. US Department of Transportation. April 1997.

Webbplatser

1997 American Internet User Survey, FIND/SVP. <<http://www.findsvp.com>>

The Americans with Disabilities Act of 1990. <<http://TheArc.org/faqs/adaqa.html>>

Census Brief, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, Bureau of the Census.

<<http://www.census.gov/population/www/socdemo/workathome/wkhtab1.html>>

Counting the New Mobile Workforce. U.S. Department of Transportation, Bureau of Transportation Statistics. <<http://www.bts.gov/programs/btsprod/mobile.html>>

The Information Highway: Just Because We're On It Doesn't Mean We Know Where We're Going, Patricia Mokhtarian, University of California Davis, Mars 1996.

<<http://www.the-commons.org/acces/articles/s-pmokht.htm>>

New national survey reports sharp rise in telecommuting.

<<http://www.att.com/press/0797/970702.bsa.html#facts>>

Smart Valley (SVI). <<http://www.svi.org>>

Telecommute America, California Style. <<http://www.svi.org/telework/surveu5.thml>>

U.S. General Services Administration. <<http://www.gsa.gov>>

Intervjuer

Kathie Blankenship, Smart Valley Inc.

Scott Decker, Washington State University Energy Program

William Deming, Bureau of Labor Statistics

Jack Golodner, AFL-CIO

Gil Gordon, Gil Gordon Associates

Evelyn Gutierrez, County of Los Angeles

Angie Jarchow, Chula Vista California, Neighborhood Telecenter

Patrick J. Hunt, Communications Workers of America (CWA/AFL-CIO)

Rick Johnson, Telecommuting Safety & Health Benefits Institute

Chris Kamel, Executive director of the Kentucky Science and Technology Council

Patricia L. Mokhtarian, Professor Dept. of Civil and Environmental Engineering

Inst. Of Transportation Studies, University of Cal. Davis

Jack Nilles, JALA International

Steve Pontell, La Jolla Institute

Roland Spånt, Arbetsmarknadsråd, Svenska Ambassaden i Washington D.C.

Jeffrey Wheeler, National Labor Relations Board

Åke Zettermark, SACO

Australien

Litteratur

Guide to Teleworking. Department of Workplace & Small Business. 1997.

Telecommute. The Asia Pacific Teleworking Report, Vol. 3, No. 2, August/September 1997.

Artikel om Call centra. *Business Sidney*, March 16, 1998.

APS Home Based Work Interim Award, A Resource Document. Department of Industrial Relations.

Teleworking – a flexible opportunity. Report on Findings. RTA Teleworking Pilot Project 1993/94.

Brewer, Ann M: *Work Design fo Flexible Work Scheduling: Barriers and Gender Implications*. Institute of Transport Studies.

Webbplatser

Research on Telework and Homework in Australia.

<<http://www.bs.ac.cowan.edu.au/telework.html>>

Work and Family Newsletter 2: November 1996,

<<http://www.wa.gov.au./doplar/w%26f/news/wfnews2.html>>

Intervjuer

Lizanne Benett, Australian Services Union

Sally O'Loughlin, Community and Public Sector Union

David Hensher, Institute of Transport Studies,

Ian Robinson, Ngaire Hosking, Ondra Bryant, Sandy Pettitt, Noel Swails, Sandra

Rabjohns, Cheryl Price, Department of Workplace Relations

Justine Jones, Tim Wardrop, Australian Bureau of Statistics

J. Pagonis J., Pagonis and Associates,

Dr Sam Bridgeford, Susan Hayes, Paul Lorraine, Lylea McMahon, Judith Withers,

Department of Industrial Relations NSW

Marie Edwards, Richard Horsburgh, Roads and Traffic Authority

David McFarlane, Work Cover New South Wales

Nick Hough, The Asia Pacific Telework Association

David Hargraves, Australian Chamber of Manufactures