


---

# DISTANSARBETES RÄTTSREGLERING OCH FRAMTID PÅ DEN FINSKA ARBETSMARKNADEN

---

Utmaningar och möjligheter i ett system i förändring

Ellinor Lindroos



Magisteravhandling i ämnet privaträtt

Handledare: Joachim Enkvist

Fakulteten för samhällsvetenskap och ekonomi

Magisterprogrammet i utrikeshandel och kommersiell juridik

Åbo Akademi

2021 Åbo

## Innehåll

Utmaningar och möjligheter i ett system i förändring .....	I
Förkortningar .....	IV
Abstrakt.....	V
1 Inledning.....	1
1.1 Introduktion till ämnet .....	1
1.2. Syfte, metod och material .....	3
1.3 Disposition och avgränsning.....	5
2 Distansarbetets plats i arbetsrätten.....	7
2.1 Distansarbete i finsk arbetsrätt - bakgrund och historia samt dess reglering i nutid.....	7
2.3 Vad gällande rätt och ingångna avtal säger om distansarbete.....	9
2.3.1 EU-nivå.....	9
2.3.2 Nationell lagstiftning .....	11
2.3.3 Kollektivavtal och enskilda avtal .....	12
3 Distansarbetets plats i våra arbetsliv och privatliv.....	15
3.1 Introduktion till generella utmaningar distansarbete står inför .....	15
3.2 Trender som indikerar att distansarbete är här för att stanna .....	16
3.3 Arbetsgivarens direktionsrätt gentemot arbetstagarens rätt till personlig integritet och privatliv .....	19
3.4 Direktionsrättens betydelse vid distansarbete .....	23
3.5 Särskilda risker och hot vid virtuell kommunikation.....	28
3.6 Distansarbete, början på ett integrerat arbetsliv och privatliv - på gott och ont.....	33
4 Distansarbete, arbete utan bestämd tid och rum?.....	38
4.1 Utmaningar gällande arbetstider - den nya arbetstidslagens påverkan .....	38
4.2 Flextid, en lösning eller ytterligare en riskfaktor? .....	40
5 Problem och utmaningar vid distansarbete .....	45
5.1 Negativa hälsoaspekter .....	45
5.2 Distansarbetets negativa effekter på kognitiva färdigheter .....	52
5.2.1 Produktivitet.....	53
5.2.2 Effektivitet och koncentration.....	55
5.2.3 Kreativitet .....	56
5.2.4 Motivation.....	57
5.3 Arbetskydd vid distansarbete – nya risker?.....	58

5.4 Miljöaspektens negativa sidor.....	66
5.5 Ekonomiska utmaningar .....	71
6 Fördelar och möjligheter med distansarbete .....	74
6.1 Positiva hälsoaspekter.....	74
6.2 Distansarbets positiva effekter på kognitiva färdigheter .....	80
6.2.1 Produktivitet.....	80
6.2.2 Kreativitet .....	82
6.2.3 Effektivitet och koncentration.....	83
6.2.4 Motivation.....	84
6.3 Miljöaspektens positiva sidor .....	84
6.4 Ekonomiska möjligheter .....	90
7 Distansarbetets realistiska framtid och hur denna kan påverkas genom rättsliga medel .....	94
8. Källförteckning och figurer.....	101
8.1 Figurer.....	101
<b>8.2 Källförteckning</b> .....	103
<b>Tryckt litteratur</b> .....	103
<b>Forskningsartiklar &amp; rapporter</b> .....	107
<b>Akademiska avhandlingar</b> .....	119
<b>Elektroniska källor och rapporter</b> .....	120
<b>EU rättregleringar &amp; rättsfall</b> .....	134
<b>Regeringspropositioner och beslut</b> .....	134
<b>Övriga källor</b> .....	134

# Förkortningar

Covid-19 = Coronavirusjukdomen 19

RP = Regeringsproposition

## Abstrakt

<b>Ämne:</b> Privaträtt	
<b>Författare:</b> Ellinor Lindroos	
<b>Arbetets titel:</b> Distansarbets rättsreglering och framtid på den finska arbetsmarknaden – utmaningar och möjligheter i ett system i förändring	
<b>Handledare:</b> Joachim Enkvist	
<p>Distansarbetets roll på arbetsmarknaden förändrades i och med covid-19-pandemin och det blev därmed viktigt att undersöka arbetsformens funktionalitet. I avhandlingen analyseras teoretiska och praktiska aspekter av arbetsformen och däribland brister i den rättsliga regleringen, samt distansarbets inverkan på olika aspekter hos arbetstagare och arbetsgivare.</p> <p>Syftet är att belysa och uppmärksamma de utmaningar och möjligheter som distansarbete står inför, samtidigt som både positiva och negativa effekter av arbetsformen åskådliggörs. Den rättssociologiska och rättspolitiska metoden tillämpas för att analysera hur rättsreglerna som styr distansarbete indirekt påverkar parterna som använder sig av arbetsformen.</p> <p>Slutsatsen av avhandlingen är att distansarbete har en framtid på arbetsmarknaden, men att arbetsformen behöver tydligare rättsreglering för att vara lämpligt anpassad till en bredare skara arbetstagare. Arbetsformen har potential, men även begränsningar som de involverade parterna bör ta i beaktande vid utformningen av arbetet. I framtiden behövas ett närmare samarbete mellan arbetsmarknadsparter, forskare, lagstiftande och politiska makter för att kunna optimera arbetsformens användningsområden. Ny forskning efterlyses på vissa områden för att motverka bland annat arbetsskyddets försämring och olika negativa hälsorelaterade följder.</p>	
<b>Nyckelord:</b> Distansarbete, arbetsrätt, direktionsrätt, arbetshälsa, arbetslivsbalans, produktivitet, miljöaspekter, avtalsrätt, arbetsskydd, arbetsmiljö, ledarskap och framtid.	
<b>Datum:</b> 11.5.2021	<b>Sidoantal:</b> 100 st

# 1 Inledning

## 1.1 Introduktion till ämnet

Distansarbete kan definieras som ”...arbete som utförs helt eller delvis någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler”.<sup>1</sup> Arbeten som på grund av sin karaktär måste utföras på ett annat ställe än i arbetsgivarens utrymmen ses dock inte som distansarbete, exempelvis kan inte yrken som taxichaufför, renhållningsarbetare eller hemvårdare utföras på distans.<sup>2</sup> Distansarbete är ett sätt att organisera arbete på; en slags arbetsform som sker på frivillig basis och som ska överenskommas om mellan arbetstagare och arbetsgivare.<sup>3</sup> Samtycke för tillämpning av arbetsformen krävs av bägge parter och detta beror på att distansarbete i dagsläget inte är en lagstadgad rättighet eller skyldighet i Finland. Distansarbete kan precis som vanligt närarbete<sup>4</sup> utföras på heltid, på deltid, delvis och periodvis, allt beroende på vad parterna beslutar.<sup>5</sup>

Distansarbete i sig är inget nytt fenomen, men hur det utförs och av vem har radikalt förändrats under den senaste tiden i och med covid-19-pandemins påverkan på vårt samhälle. Innan covid-19 var de personer som arbetade på distans främst högre uppsatta, välbetalda chefer och tjänstemän, ofta i åldersgruppen 25-40 år, fler män än kvinnor och generellt sett personer med högre socioekonomisk status och utbildning.<sup>6</sup> Distansarbetare var ofta personer i tjänster med stor autonomi, som tack vare sin position inte var utsatta för samma mängd övervakning och ledning i sitt arbete som anställda lägre ned i hierarkin.<sup>7</sup> Det här är troligen också en förklaring till varför kontroll- och stödsystemen för distansarbete är utformade så pass fritt som de är för tillfället. I och med pandemin när en bredare skara arbetstagare med olika arbetserfarenhet, arbetspositioner,

---

<sup>1</sup> Finansministeriet, 2015, s. 2.

<sup>2</sup> Lindmark & Önnevik, 2011, s. 106.

<sup>3</sup> Eurolex, 2008, s. 5–6. Helle, 2004, s. 111–112.

<sup>4</sup> Närarbete = innebär arbete som utförs i arbetsgivarens utrymmen.

<sup>5</sup> Hanhike i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 11.

<sup>6</sup> Helminen, Ristimäki & Oinonen, 2003, s. 45–48. Ruohomäki, 2013, s. 59. Leinamo, 2009, s. 63.

<sup>7</sup> EU Science Hub, 2020, s. 1–2. Helin, 2020, stycke 1–3. Eurostat, 2020. Hardill & Green, 2003, s. 216. Helle, 2004, s. 19 & 37. Weurlander, 2002, s. 15–33. Pyöriä, 2003, s. 170–173. Mähönen, 2017, s. 103.

samvetsgrannhet och kunskap inledde distansarbete i större utsträckning, så ändrade ofta arbetsgivarens syn på mängden övervakning och ledning som behövs i jämförelse med hur det varit innan. Flera arbetsgivare blev därmed tvungna att både skapa nya distansarbetspolicyer och se över eventuella äldre systems funktionalitet. En ny diskussion inleddes om hur en tidigare mycket fri och okontrollerad arbetsform bör anpassas för att passa en mer mångfaldig skara arbetstagare med varierande arbetsuppgifter, samt hur kraven på ledarna ändrar vid distansledarskap och hur de bör anpassa sig för att klara av sina arbetsuppgifter. Distansarbetets roll på vår arbetsmarknad har förändrats och det är därmed aktuellt att diskutera nya spelregler.

Finland har länge setts som ett ledande land inom Europa vad gäller distansarbete, så när covid-19-pandemin drabbade oss tog vår regering initiativ och utfärdade rekommendationer till arbetsmarknaden om att alla som kan låta sin arbetsstyrka övergå till distansarbete starkt bör överväga att göra så.<sup>8</sup> Rekommendationerna efterföljdes väl och Finland lyckades prestera bra gällande distansarbete. Enligt Eurofound's undersökning *"Living, working and COVID-19"* från tidig vår år 2020, framgick det att runt 50 % av arbetstagarna i Finland hade börjat arbeta antingen delvis eller heltid på distans.<sup>9</sup> Det här var en större mängd arbetstagare än någonsin tidigare i vårt lands historia. Som jämförelse var det europeiska medeltalet i studien 37 %.<sup>10</sup> Utöver detta imponerande faktum var Finland dessutom det land inom EU som snabbast skiftade över till distansarbete.<sup>11</sup> Det snabba skiftet och den nya mängden distansarbetare hade ändå sitt pris. Det stora antalet nya distansarbetare satte en helt ny slags press på det styrande systemets funktionalitet, ett system som ursprungligen varit utformat för betydligt färre distansarbetare och dessutom arbetstagare i behov av färre resurser och mindre övervakning. Lagstiftningen som berör distansarbetare är inte skriven med dem i huvudsaklig åtanke, och det finns inga särskilda lagar för arbetsformen utan rättsreglerna som tillämpas är skapade för att passa en rad olika arbetsformer och är därför allmänt formulerade. Covid-19-pandemin har belyst möjliga brister och utmaningar både i

---

<sup>8</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 57. Pyöriä & Saari, 2014, s. 217. Gareis, Lilischkis & Mentrup, 2005, s. 14. Savage, 2019, stycke 1.

<sup>9</sup> Eurofound, 2020 (a), s. 33. Eurofound, 2021, *At home*.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Yle News, 2020, stycke 1.

regelverken och systemen som kontrollerar hur distansarbete ska regleras. Uppmärksamhet har riktats på potentiella risker med arbetsformen som tidigare inte har varit lika aktuella att behandla, men som nu kan vara kritiska för att kunna upprätthålla ett fungerande distansarbetssystem. Pandemin har också öppnat många arbetstagares ögon för en ny vardag med möjlighet till mer frihet, autonomi, flexibilitet och arbetsglädje. I retrospektiv kommer covid-19 mycket möjligt att kunna ses som en kritisk vändpunkt för distansarbetets roll på vår arbetsmarknad.<sup>12</sup> Många av de arbetstagare som under pandemin har övergått till någon form av distansarbete önskar fortsätta med detta även efter krisens slut.<sup>13</sup> Därför är det nu viktigt att i denna potentiellt avgörande vändpunkt gör det yttersta för att fortsätta utveckla vårt lands goda rykte som en ledande nation inom flexibelt arbete och distansarbete. Det här kan göras genom att identifiera och minska på utmaningarna samt riskerna med arbetsformen, samtidigt som möjligheterna därmed förstärks. Det bör ses till att rättsskyddet och de övriga systemen som styr distansarbete är ändamålsenliga.

I avhandlingen är strävan att fortsätta den utveckling som pandemin har lett till, nämligen att belysa utmaningarna arbetsformen står inför. Det här görs genom att analysera den gällande rätten i relation till utmaningarna och utvärdera var risker samt möjligheter till förbättring finns. Distansarbete kommer sannolikt att få en större roll inom de kommande åren. Våra arbetsliv utvecklas konstant och som samhälle torde vi vara redo för nästa steg i denna utveckling, nämligen distansarbete på större skala. Dessutom träder en ny generation arbetare, som högt prioriterar sin egen frihet och fritid, in på arbetsmarknaden. För många av dem är flexibelt arbete bland deras högsta prioriteter i yrkeslivet.<sup>14</sup> Viljan att utöka distansarbets roll finns för det mesta både bland arbetstagare och arbetsgivare, men nu bör rättsskipande institutioner träda in och utveckla samt förenkla denna övergång.

## 1.2. Syfte, metod och material

---

<sup>12</sup> Ozimek, 2020, stycke 21.

<sup>13</sup> Pantsu, 2020, stycke 1-4.

<sup>14</sup> Generationen som syftas till är generation Y. Personer som är födda mellan 1982-2002, ofta kallade "millennials". Jonkman, 2011, s. 5 & 93. Gilbert, 2018, stycke 13-17.



Syftet med avhandlingen är inte att försöka lösa de problem och utmaningar som distansarbete står inför, utan istället att försöka belysa och uppmärksamma dem. I avhandlingen eftersträvas det att åskådliggöra både de positiva och negativa effekter distansarbete kan medföra. Mera fokus riktas mot utmaningarna som är nödvändiga att övervinna för att kunna ge distansarbete en verklig möjlighet i framtiden. Fördelarna behandlas dock även tydligt för att påminna om varför arbetsformen är värd att utveckla. Avslutningsvis analyseras distansarbetets realistiska framtid på arbetsmarknaden efter pandemins slut. Vissa rekommendationer de lege feranda görs för hur de presenterade utmaningarna och negativa effekterna kan tänkas lösas med hjälp av mer specifika regelverk och stödsystem. Det här är dock inte det huvudsakliga syftet med avhandlingen. Målet är att diskutera distansarbetets begränsningar och möjligheter, samt att måla upp en allmän bild av vilka funktioner som arbetsformen kan fylla för arbetsgivare, arbetstagare och samhälle om det tillåts fungera effektivt på en större skala. På lång sikt torde distansarbete vara lika funktionellt som närarbete, men den processen börjar med att identifiera och uppmärksamma de faktorer som kan hindra oss från att uppnå detta slutmål.

I avhandlingen tillämpas främst den rättssociologiska metoden. Metoden innebär att rättsregler betraktas ur ett samhälleligt sammanhang där man analyserar hur reglerna fungerar i samhället och vilka effekter de kan ha på såväl individer som på det allmänna.<sup>15</sup> Metoden tillämpas eftersom mycket av avhandlingen beskriver hur rättsreglerna som styr distansarbete påverkar arbetstagare, arbetsgivare och samhälle. Utöver detta tillämpas även den rättspolitiska metoden i stycken som handlar om att analysera och utvärdera rätten utifrån politiska syften och mål.<sup>16</sup> Normal juridisk metodik enligt rättskälleläran används i avhandlingen, vilket innebär att de olika juridiska rättsverken som påverkar arbetsrätten och därmed distansarbetet behandlas systematiskt från allting mellan soft law<sup>17</sup>, policyer och individuella avtal, till lagstiftning och EU-direktiv.

---

<sup>15</sup> Lunds universitet, 2020, stycke 4 & 6. Rejmer, 2017, s. 276-277.

<sup>16</sup> Söderström, 2014.

<sup>17</sup> Soft law = icke bindande rättsregler.

I materialanvändningen utnyttjas ett brett urval av material, däribland lagstiftning, propositioner, undersökningar, avhandlingar, nyhetsartiklar och litteratur. Nyhetsartiklar har främst utnyttjats för att beskriva frågor som berör pandemin. Det här har gjorts för att få ett aktuellt perspektiv på hur distansarbetet har fungerat under covid-19-krisen. Artiklarna har ofta uppmärksammat frågor såsom hur arbetstagare och arbetsgivare har upplevt att distansarbetet har fungerat för dem, och dessa synvinklar och åsikter kan bli allt viktigare forskningsmaterial i en nära framtid om trenden med ökat distansarbete fortsätter. Insikterna kan hjälpa till med att förstå var eventuella problem ligger för de nuvarande användarna av distansarbetssystemet och var outnyttjad potential kan finnas. Trots att avhandlingen är fokuserad på den finska arbetsmarknaden har mycket internationellt material används för att få ett bättre helhetsperspektiv. Det här är eftersom distansarbete är ett mer undersökt fenomen utomlands och användningen av enbart finländskt eller nordiskt material skulle ha lämnat vissa ämnen bristfälligt undersökta. Därför är en viss generalisering nödvändig att göra mellan de internationella forskningens resultat och vad man kan anta skulle stämma även i Finland om motsvarande forskning skulle utföras här. Särskilt beaktande tas dock till kulturella skillnaders inverkan på forskningsresultatens utfall, och på områden där generalisering inte är realistisk påpekas detta särskilt.

### 1.3 Disposition och avgränsning

Avhandlingens disposition är uppbyggd enligt följande: först inleds arbetet med en introduktion till distansarbetets plats i vår arbetsrätt, vilket följs av en kort presentation av ämnets bakgrund och historia. Efter detta presenteras hur distansarbete regleras i gällande rätt från avtalsnivå till lagnivå och vilken betydelse de olika typerna av reglering har för arbetsformen. Kapitel tre inleds med att beskriva distansarbetets för- och nackdelar samt utmaningar, och därefter beskrivs varför det är viktigt att dessa uppmärksammas genom att beskriva hur trender på arbetsmarknaden indikerar att arbetsformen kommer att bli allt vanligare i framtiden efter covid-19-krisens slut. I kapitlet lyfts det fram att distansarbete för tillfället befinner sig i en potentiellt kritisk vändpunkt och om denna hanteras rätt kan det leda till att arbetsformen får en god chans att fungera framgångsrikt

på en större skala i en nära framtid. I kapitlet behandlas även det viktiga ämnet direktionens rätt och frågor angående integrationen av privatlivet och arbetslivet. Det fjärde kapitlet handlar om arbetstid och flexitid i relation till distansarbete, där den nya arbetstidslagens inverkan på distansarbete även ses över. Det femte kapitlet presenterar utmaningarna som redogörs för i avhandlingen, medan det sjätte kapitlet behandlar samma teman som kapitel fem, men ur en fördelssynvinkel. På detta sätt kan exempelvis ämnet arbetshälsa behandlas ur en negativ synvinkel i kapitel fem och ur en positiv synvinkel i kapitel sex. I det avslutande kapitlet avrundas avhandlingen med att analysera distansarbetets realistiska framtid på vår arbetsmarknad och vissa rekommendationer de lege feranda presentera kort för förbättringar som kunde göras ur ett rättsligt perspektiv för att minska på utmaningarna som arbetsformen står inför.

Avhandlingen har avgränsats till att analysera den inhemska arbetsmarknaden. Ämnet är också avgränsat så att fokuset förblir på branscher som redan till en viss grad är bekanta med distansarbete och tillämpar det, branscher likt sådana som involverar kontorsarbete och informationsarbete. Det är ett medvetet val att inte lägga mer betoning än nödvändigt på att teoretiskt beskriva hur våra rättsregelverk ser på och kontrollerar distansarbete, då detta inte är det huvudsakliga syftet med avhandlingen, utan istället har mer tid prioriterats på att utforska för- och nackdelarna distansarbete kan medföra. Ytterligare en avgränsning som gjorts är att genomgående i avhandlingen när det refereras till ordet distansarbete är utgångspunkten att arbetet utförs antingen hemifrån eller från en byggnad som på något vis är privat för arbetstagaren, likt en sommarstuga. Avgränsningen har gjorts eftersom distansarbete inom EU statistiskt sett huvudsakligen utförs i hemmen.<sup>18</sup> Arbete kan självfallet även utföras på allmänna platser, men eftersom detta mer sällan är fallet för långtidsdistansarbete så har denna avgränsning tillämpats. Ämnet är inte avgränsat till att utforska endast en parts synvinkel av arbetsformen, utan det analyseras ur såväl arbetstagarens, som arbetsgivarens, företagets och samhällets perspektiv för att få en så mångfasetterad bild av arbetssättet som möjligt.

---

<sup>18</sup> Lundqvist, 2013, s. 10.

## 2 Distansarbetets plats i arbetsrätten

### 2.1 Distansarbete i finsk arbetsrätt - bakgrund och historia samt dess reglering i nutid

Distansarbete som koncept härstammar ursprungligen från USA, från oljekrisen på 1970-talet då arbetsformen sågs som ett försök att spara bränsle och därmed olja.<sup>19</sup> Arbetsformen förekom dock redan på 1950 och -60 talet i småskaligt format där företag testade att tillåta sina arbetstagare utföra arbete hemifrån, men detta var inget utbrett koncept.<sup>20</sup> I Finland inleddes distansarbetets historia på ett liknande sätt som i USA, nämligen med kostnader i åtanke. Ett statligt testprogram påbörjades på 1980-talet där det undersöktes hur väl distansarbete skulle fungera och om det kunde vara fördelaktigt för balansen mellan arbetslivet och privatlivet samt barnvården.<sup>21</sup> Problemen som upplevdes i testprogrammet var dock så pass stora, troligen p.g.a. den bristande tekniken, att distansarbete inte blev kvar som permanent praxis i företagen.<sup>22</sup> Under samma tid utfördes även ett forsknings- och utvecklingsprojekt kallat KATT<sup>23</sup>, vars syfte var att utforska distansarbete ur synvinkeln att hålla landsbygden levande och minska på långa arbetsresor.<sup>24</sup> Det finländska distansarbetet har länge handlat om minimerandet av långa arbetsresor, vilket således också har varit ett av de främsta argumenten för arbetsformen. Endast på senare tid har det ens börjat diskuteras om övriga djupare fördelar. Distansarbete som vi känner till det idag fick sitt genombrott först på 1990-talet tack vare teknikens utveckling och datorernas ökade närvaro i hemmen och på arbetsplatsen.<sup>25</sup> Det är tidigast här det kan börja talas om det moderna distansarbetet.

När det gäller distansarbets plats i arbetsrätten idag, så finns det få konkreta regleringar och rättsregler kring konceptet och om möjligt ännu färre omnämningen om begreppet i

---

<sup>19</sup> Lundqvist, 2013, s.8. Arnfalk, 2013, s. 2 & 6.

<sup>20</sup> Lundqvist, 2013, s.8.

<sup>21</sup> Leinamo, 2009, s. 22.

<sup>22</sup> Komiteanmietintö, 1990, s. 37-39.

<sup>23</sup> KATT = förkortning av Koti, asuminen, työ ja tekniikka.

<sup>24</sup> Leinamo, 2009, s. 23.

<sup>25</sup> Leinamo, 2009, s. 33.

lagtexter. Trots att distansarbete inte är en ny arbetsform så är själva termen ny för vår lagstiftning och begreppet relativt obekant för vår arbetsrätt.<sup>26</sup> I finsk arbetsrätt finns ingen särskild lag som reglerar distansarbete, utan eftersom det inte är frågan om ett annat slags anställningsförhållande utan endast om en alternativ arbetsform så tillämpas samma lagar på distansarbete som tillämpas på normalt närarbete.<sup>27</sup> Det är viktigt att poängtera att distansarbete bara är ett annat sätt att organisera arbetet på och inte ett annat slags anställningsförhållande, eftersom distansarbetare ska garanteras samma rättigheter som övriga anställda och inte behandlas sämre.<sup>28</sup> Med detta sagt, är det viktigt att nämna att för att fulltidsdistansarbetare ska få tillgång till samma rättigheter som övriga arbetstagare bör vissa specifika saker ses till vid uppgörandet av arbetsformen.<sup>29</sup> T.ex. för att arbetstidslagen ska vara tillämplig på anställningsförhållandet bör arbetstiderna uppföljas så att bl.a. övertidsersättning kan utbetalas korrekt.<sup>30</sup> Arbetstagare som gör distansarbete sporadiskt behöver inte vara lika vaksamma gällande dylika aspekter, men det är ändå fördelaktigt att beakta viktiga överenskommelser likt arbetstidsuppföljning innan man övergår till distansarbete.

Lagstiftningen och dess omkringliggande byråkrati varken utvecklas eller anpassar sig lika snabbt till förändringar som själva arbetsmarknaden gör. Nya arbetsformer uppstår snabbare än vad reglerna som ska reglera dem hinner revideras, vilket förklarar varför våra gällande lagar inte alltid är de mest lämpade för att reglera mer flexibla arbetsformer såsom distansarbete.<sup>31</sup> Det här faktumet lägger mer ansvar på parterna i arbetsförhållandet att själva komma överens om mer noggranna regler och villkor för hur distansarbetet ska utföras. Enligt Helle är det viktigt att då luckor uppstår i lagstiftning att åtgärda dessa genom att modifiera regelverken så fort som möjligt, trots att detta i verkligheten ofta tar länge att åtgärda.<sup>32</sup> Inom arbetsrätten förvärras problemen med en föråldrad lagstiftning ytterligare, eftersom de lagar som idag styr distansarbetet i tiderna utformades för fabriksarbetare och produktionsindustrin, en arbetsform som nu är långt från den frihet

---

<sup>26</sup> Työsuojelu, 2020 (A), stycke 4. Lakius, 2017, s. 8.

<sup>27</sup> Salli, 2012, s. 95. Karlsson, 2017, s. 14 & 31.

<sup>28</sup> Helle i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 26. Pyöriä, 2011, s. 390.

<sup>29</sup> Lakius, 2017, s. 8-9.

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> Helle i Andriessen & Vartiainen, 2006, s.71.

<sup>32</sup> Helle i Andriessen & Vartiainen, 2006, s.72.

som distansarbete erbjuder. I dagsläget är realiteten den att våra nuvarande lagar som styr distansarbetet inte längre är de mest lämpliga när det gäller att kontrollera mer moderna arbetsformer. Allt fler arbetstagare utför nu arbetsformer som den gällande lagstiftningen inte ursprungligen är skapad för, vilket kan leda till ett sämre skydd och funktionalitet för dem.<sup>33</sup> Med detta i åtanke är det möjligt att Helles rekommendation torde följas inom en snar framtid och att våra rättsregler borde uppdateras för att passas den nuvarande arbetsmarknadens behov.

Det råder en viss osäkerhet kring hur distansarbete ska regleras, eftersom de nuvarande rättsreglerna är relativt få och många av dem är av icke-tvingande natur och denna osäkerhet kan påverka varför arbetsgivare kan vara motvilliga att utöka mängden distansarbete.<sup>34</sup> Om huvudansvaret ligger hos arbetsgivaren att ange de mer specifika detaljerna för arbetsutförandet så är det inte alltid motiverande för dem att uppmuntra till arbetsformen. Hittills har det mesta av distansarbetet utförts utan mer specifika regler eller direktiv, och stora delar av det har skett inofficiellt utan skrivna överenskommelser och möjligen endast med närmaste chefens tysta godkännande.<sup>35</sup> Det här kan fungera behjälpligt på kort sikt för sporadiskt distansarbete, men det är inte att rekommendera för mer långgående tillämpning av arbetsformen. Den finska arbetsrätten är i behov av tydligare spelregler kring distansarbete, vilket är något som på senare år sakta har förbättrats men inte snabbt nog.<sup>36</sup>

## 2.3 Vad gällande rätt och ingångna avtal säger om distansarbete

### 2.3.1 EU-nivå

Den mest signifikanta regleringen på EU-nivå gällande distansarbete är ett frivilligt ramavtal som skapades av EU:s arbetsmarknadsparter, organisationerna

---

<sup>33</sup> Åsikt av Professor Eero Vaara som arbetar i Future of Work forskningsgruppen på Aalto universitetet. Källa Savage, 2019, stycke 62.

<sup>34</sup> Helle, 2004, s. 14.

<sup>35</sup> Arnfalk, 2007 & 2013, s. 8. Helle, 2004, s. 14.

<sup>36</sup> Helle, 2004.

UNICE/UEAPME, CEEP och ETUC, år 2002 och avtalet var ett viktigt delmål i EU:s utvecklingsprogram för unionens arbetsmarknad.<sup>37</sup> Centralorganisationerna i Finland verkställde avtalet år 2005, varpå de rekommenderade att principerna i avtalet ska följas i både kollektiva och individuella avtal samt i övriga överenskommelser på arbetsmarknaden. I Finland verkställs avtalets principer genom olika kollektivavtal och varierande ”soft law” mekanismer.<sup>38</sup> Av ramavtalet framgår rekommendationer som rör bl.a. säkerhet, arbetshälsa, arbetsutrustning och skydd av privatlivet, och även punkter om distansarbetets frivilliga natur, olika anställningsvillkor och begreppets definition.<sup>39</sup> Ramavtalet gäller alla former av regelbundet distansarbete, men det är inte tillämpligt på sporadiskt distansarbete.<sup>40</sup> Det är viktigt att notera att avtalet inte heller är av tvingande natur.<sup>41</sup> Det saknar statusen av ett kollektivavtal, men trots det räknas det med att upp till 90 % ändå följer avtalets rekommendationer, vilket därmed garanterar en relativt hög överensstämmelse med ramavtalet.<sup>42</sup> Idag fungerar ramavtalet som en stödpelare för utformningen av distansarbetsavtal, och det ses även som ett kritiskt framsteg i EU:s visioner och diskussioner om att harmonisera området distansarbetsrätt inom den europeiska arbetsrätten. Sedan avtalets uppkomst har EU infört nya program som ska jobba för distansarbetets funktionalitet och spridning inom unionen, men inga nya ramavtal har ännu genomförts. En drivkraft bakom EU:s visioner har varit arbetsformens stigande popularitet (2/3 av EU är intresserade av distansarbete) och de ser distansarbete som en chans att skapa en förbättrad arbetslivsbalans genom att kombinera både trygghet och flexibilitet.<sup>43</sup> Ett utbrett och välfungerande distansarbete kan förbättra unionens konkurrenskraft genom att attrahera större talanger till den europeiska arbetsmarknaden, och detta är en delorsak till varför EU:s arbetsmarknadsparter anser att distansarbete kan vara en nyckel till ”...större livskvalitet på arbetsplatsen och till att förbättra företagens resultat”.<sup>44</sup>

---

<sup>37</sup> ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP, European framework agreement on telework, 2002. Eurolex, 2008.

<sup>38</sup> European Foundation for the Improvement of Living and working Conditions, 2010, s. 3 & 12-13.

<sup>39</sup> Eurolex, 2008. Finansministeriet, 2015.

<sup>40</sup> ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP, 2002, 7 kap. artikel 3. Helle, 2004, s. 180.

<sup>41</sup> Eurolex, 2008, s. 14-15.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Även kallad flexicurity. Europeiska kommissionen, 2006, stycke 5. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 46.

<sup>44</sup> UNI global union, 2015, s. 1.

### 2.3.2 Nationell lagstiftning

Distansarbete regleras av samma lagar som närarbete, vilket främst är arbetsavtalslagen (55/2001), arbetstidslagen (872/2019) och arbetarskyddslagen (738/2002).<sup>45</sup> I ingen av dessa lagar nämns termen distansarbete vid namn, trots att lagarna är tillämpliga på arbetsformen. Det här är ett faktum som somliga anser bör förtydligas och förbättras, eftersom arbetsformen ändå skiljer sig från många övriga arbetsformer på viktiga punkter. På senaste tiden är den lag som mest har påverkat distansarbete den nya arbetstidslagen som trädde i kraft år 2020. Den mest betydande förändringen i lagen är att distansarbete nu tydligt har börjat omfattas av lagen, något som vissa inte tidigare har ansett att lagen tekniskt sätt har gjort.<sup>46</sup> I lagen nämns fortfarande inte termen distansarbete vid ord, men ändringarna i den förtydligade åtminstone distansarbetets roll och behandlade begreppet indirekt genom att säga att det inte längre är någon skillnad var arbetstiden läggs in, utan att arbete kan ske likaväl borta från arbetsplatsen som på den.<sup>47</sup> Det här är en indikation på att lagstiftare börjar uppmärksamma rollen flexibla arbetsformer har på arbetsmarknaden. Utöver denna viktiga ändring, nämns det nu även i lagen att också vid distansarbete ska arbetstiderna uppföljas, men hur detta utförs blir upp till arbetsgivaren. Det här är en viktig poäng eftersom det i.o.m. bestämmelsen krävs en viss mängd kontroll och övervakning av arbetstagarens så kallade *inputs*<sup>48</sup> i arbetet, och bestämmelsen således förhindrar att enbart *outputs*<sup>49</sup> kan övervakas av arbetsgivaren. Denna förändring kan vara på gott och ont, eftersom ökad övervakning av inputs kan innebära mer detaljstyrning, men samtidigt kan det undvika att arbetsgivare utnyttjar sina arbetstagare genom att kräva extra övertid m.m. Utöver förändringarna i arbetstidslagen är resterande lagstiftning som tillämpas på distansarbete än så länge oförändrad, vilket innebär att det således inte är av vikt att behandla resterande lagar närmare eftersom samma bekanta system fortfarande gäller där. Rättigheterna och skyldigheterna för parterna i distansarbetsförhållandet förblir desamma. Arbetsgivare har fortfarande en rätt och en skyldighet att leda och övervaka arbetet vid distansjobb. De ska uppfölja hur arbetet framskrider och resultaten

---

<sup>45</sup> Arbetsavtalslag 55/2001. Arbetstidslag 872/2019. Arbetarskyddslag 738/2002.

<sup>46</sup> Lamberg, 2020, stycke 3–4.

<sup>47</sup> Arbetstidslag 872/2019, 2 kap. 4 § & 4 kap. 13 §.

<sup>48</sup> Input = vad för resurser, tid, energi m.m. som läggs in för att uppnå resultatet.

<sup>49</sup> Output = vad man slutligen har producerat, presterat och åstadkommit.



av det, samt sköta om arbetssäkerheten och de anställdas arbetshälsa, medan arbetstagarna ska uppfylla sina kontraktuella skyldigheter gentemot arbetsgivaren.<sup>50</sup>

### 2.3.3 Kollektivavtal och enskilda avtal

Gällande kollektivavtal och distansarbete är det mycket varierande från bransch till bransch vad som föreskrivs i dem, vilket är varför denna kategori inte behandlas något ytterligare än att säga att i många branschers kollektivavtal reflekteras mycket av det europeiska ramavtalets villkor och syften. Ramavtalet har fått sin främsta inverkan på vår arbetsmarknad genom att centralorganisationerna har arbetat in dess villkor och regler i just kollektivavtal, vilket är varför dessa kan ses som relevanta eftersom det är genom dem ramavtalet verkställs.<sup>51</sup> Det finns också branscher som inte alls inkluderat villkor och reglementen för distansarbete i sina kollektivavtal, troligen eftersom de som branscher sällan eller aldrig tillämpar arbetsformen.

Enskilda avtal är sannolikt i praktiken den mest relevanta kategorin för distansarbets reglering. Med enskilda avtal avses avtal som skapas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa avtal reglerar största delen av det praktiska angående distansarbete på detaljnivå, som t.ex. utövning, arbetstider, uppföljning och övervakning. Avtalen reflekterar ofta vad som ramavtalet och eventuella kollektivavtal föreskriver, men är mer detaljerade. Enskilda avtal om distansarbete kan innebära ett helt separat tilläggsavtal till arbetsavtalet där villkoren för arbetsformens utförande bestäms, eller så kan det innebära en paragraf i arbetstagarens ursprungliga arbetsavtal om att arbetstagaren har en möjlighet till distansjobb och resten organiseras muntligen mellan parterna. Sporadiskt distansarbete avtalas sällan om skriftligen, men däremot är det en allmän rekommendation att regelbundet distansarbete ska överenskommas om skriftligen.<sup>52</sup> Hur utformningen av dessa avtal ser ut varierar mycket från organisation till organisation, men deras existens kan vara viktig speciellt för fulltidsdistansarbetare eftersom de tydliggör

---

<sup>50</sup> Vilkman, 2016.

<sup>51</sup> TEM, 2005, stycke 7 & 14.

<sup>52</sup> Finansministeriet, 2015, s. 2.

överenskommelser som skapats mellan dem och arbetsgivaren. Avtalen är även viktiga för övriga typer av distansarbetare eftersom de förtydligar vad bägge parter förväntar sig av den andre och kan därmed hjälpa till att undvika problemsituationer. Grunderna i ett normalt distansarbetsavtal baserar sig ofta på ett företags distansarbetspolicy och utöver det bestäms i avtalet aspekter som hur rapportering och övervakning sker, kostnader för arbetsutrustning och arbetsresor, samt arbetstider och försäkringar.<sup>53</sup> Distansarbetspolicyer är ett bra verktyg för att underlätta vid organiseringen av distansarbetet och för att stödja en god struktur för distansarbetsavtalen.<sup>54</sup> En fördel med att skapa en distansarbetspolicy är att den fungerar som en form av allmänna spelregler som alla i organisationen enkelt kan få tillgång till och det underlättar de enskilda ledarnas arbete. En nackdel är att själva skapandet av policyer kan vara arbetsdrygt och ekonomiskt krävande för företag, men i längden är det generellt sett värt det åtminstone för större organisationer med flera arbetstagare.

Enskilda avtal om distansarbete är den kategori som det läggs mest press på, eftersom vår lagstiftning lämnar en del att önska gällande regleringen av arbetsformen. Alla luckor och gråzoner som lagstiftningen inte täcker eller löser, faller på arbetsgivaren att behandla på sätt eller annat i sin distansarbetspolicy eller i distansarbetsavtalen. Det här är mycket ansvar, kanske för mycket att lägga på en part och förvänta sig goda resultat. Dessutom finns risken att arbetsgivare utnyttjar den osäkerhet som finns kring arbetsformens regleringar och då drabbas arbetstagarna av rättens brister och lider konsekvenserna av dem om inte de själva är medvetna om de exakta reglerna. En grundpelare i arbetsrätten är principen att skydda den svagare parten, en princip som även är en del av arbetsavtalslagen bakomliggande syfte.<sup>55</sup> Principen härstammar ur grundlagens 18 § och därefter är den synlig i så gott som all arbetsrättslig lagstiftning, rättspraxis och soft law som följer.<sup>56</sup> Det är en stark och väletablerad princip och med principen i åtanke är det en onödigt stor risk att lämna så här pass mycket av regleringen av distansarbete upp till arbetsgivaren att bestämma, eftersom risken finns att de utnyttjar sina arbetstagares

---

<sup>53</sup> Lakius, 2017, s. 11.

<sup>54</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 25.

<sup>55</sup> Salonaho, 2015, s. 241. Arbets- och näringsministeriet, 2012, s. 13. (Arbetsrättsliga skyddsprincipen).

<sup>56</sup> Bruun, 1979, s. 135.

okunnighet. Ett flertal forskare och fackförbund i både Sverige och Finland anser att våra lagstiftningar har tydliga brister på distansarbetsområde.<sup>57</sup> Tyvärr anser dock de flesta av dem att ansvaret för att reglera och korrigera dessa problem på kort sikt ligger hos avtalsparterna och att det bästa sättet då är att behandla de områden där lagen brister i enskilda distansarbetsavtal, men på lång sikt behöver det ske förändringar och anpassningar på lagstiftningsnivå.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Berg, 1998, s. 1 & 36. Helle, 2004; Helle, 2006, s. 72.

<sup>58</sup> Ibid.

## 3 Distansarbetets plats i våra arbetsliv och privatliv

### 3.1 Introduktion till generella utmaningar distansarbete står inför

I föregående kapitel framgick det att distansarbets reglering kan ses som bristande, vilket delvis är p.g.a. att lagstiftningen är föråldrad och skapad med en annan typ av arbetare i åtanke, och delvis eftersom det inte tidigare funnits ett behov av ytterligare reglering. Det här innebär att det mesta av den praktiska regleringen och styrningen blir upp till den individuella arbetsgivaren att ordna och detta sker för det mesta på avtalsnivå. Organisationer eftersträvar att både förebygga och förhindra uppkomsten av utmaningar, samt ha kapaciteten att hantera dem när de väl uppstår. Det här ökar på regleringens relevans och på organisationernas totala arbetsbörda. Förekomsten av problemsituationer kan inte totalt förhindras med hjälp av rättsliga medel som avtal och policyer, men en god och strukturerad förberedning kommer att underlätta för såväl arbetstagare som arbetsgivare när det gäller att uppnå bra resultat.<sup>59</sup> God planering och kommunikation är kritiskt för distansledarskap. I detta introduktionskapitel beskrivs de olika utmaningar som senare i avhandlingen behandlas i närmare detalj. Kapitlet fungerar som en inkörningsport till analysen.

Distansarbetets största utmaningar handlar om de problem som uppstår på grund av att arbetsformen till sin natur måste organiseras annorlunda än normalt närarbete. De främsta utmaningarna rör faktorer såsom ledning och övervakning samt utmaningar som relaterar till detta såsom skydd av privatliv, arbetssekretess, tekniska utmaningar samt stöd och handledning av ledarskapet. Utöver detta står även distansarbete inför en rad övriga potentiella utmaningar som arbetshälsa, arbetsmiljö, arbetstider, arbetsskydd, produktivitet och organisationskultur. Utmaningarna kan vara speciellt krävande för arbetstagare och organisationer som är nya inför arbetsformen och som ännu utarbetar sina funktionssätt. Många utmaningar förmildras då parterna får mer erfarenhet och i takt

---

<sup>59</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 24–25. Helle, 2004, s. 125-126.

med att arbetstagarna blir med självsäkra i sin egen kunskap att bemästra arbetssättet.<sup>60</sup> Det finns dock en hel del som kunde göras ur en rättslig regleringssynvinkel för att förenkla processen för de involverade parterna, men allt detta startar med att först identifiera utmaningarna arbetssättet står inför.

### 3.2 Trender som indikerar att distansarbete är här för att stanna

Det har sedan länge förutspåtts en kraftig ökning i distansarbete inom en snar framtid. Sanningen är dock att distansarbete inte har ökat i den tidigare förutspådda takten.<sup>61</sup> Det finns olika förklaringar till detta som varierar mellan att uppskattningarna helt enkelt har varit överoptimistisk, till att de bakomliggande orsakerna till den långsammare ökningen är att arbetsmarknaden kollektivt inte har accepterat arbetsformen likaväl som man antagit att den skulle. På den nordiska arbetsmarknaden har det historiskt sätt främst talats om att det har varit arbetsgivarna och cheferna som har motsatt sig distansarbete. De har ansett att arbetsformen är för svårkontrollerad och har för få rättsliga regleringar.<sup>62</sup> På den finska arbetsmarknaden har det däremot främst talats om att hindren för distansarbets spridning har legat i kulturfaktorer och rädsla för förändring.<sup>63</sup> Pyöriä anser att vår nuvarande arbetskultur fortfarande är fast i de tankebanor som härstammar från vårt arv av industrialiseringen, där fabriksbandet bestämde arbetstakten och klockkortet arbetstiden.<sup>64</sup> Andra finländska forskare instämmer och de ser vår ledarskapskultur och gamla attityder som något som måste förändras innan distansarbete kan få en ärlig chans.<sup>65</sup> Det saknas fortfarande ett gemensamt etablerat kontraktuellt ramverk för hur distansarbete ska skötas och även en kultur av acceptans gällande arbetsformen.<sup>66</sup> Många gånger tänks det fortfarande att man måste vara på jobb för att göra ett bra arbete. Distansarbete har ett visst stigma och somliga kan se det som en form av flykt från arbetet.

---

<sup>60</sup> Nordengren & Olsen, 2006. Blomqvist, Sivunen, Zoonen, Ropponen, Vartiainen, Henttonen, Olsson, 2020, slide 10.

<sup>61</sup> Arnfalk, 2013, s.7. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 3.

<sup>62</sup> Arnfalk, 2013, s. 24 & 26.

<sup>63</sup> Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 19. Pyöriä, 2009, s. 36, 38 & 41.

<sup>64</sup> Pyöriä, 2009, s. 36.

<sup>65</sup> Helle, 2004, s. 21. Lahtinen, 2002, s 43. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 19. Ojala & Pyöriä, 2013, s. 62.

<sup>66</sup> Pyöriä, 2011, s. 386 & 389-390. Morgan, 2004, s. 353.

Ett exempel på detta syns av en finsk studie där det framgick att i en offentlig organisation hade distansarbete förbjudits på måndagar och fredagar, enbart för att man var rädd för att det skulle se ut som en ursäkt att förlänga helgen.<sup>67</sup> Det här tankesättet att distansarbete är en ursäkt för att komma undan med att göra mindre arbete eller att det ses som mindre krävande än normalt närarbete kan definitivt ses som en viktig delorsak till arbetsformens förhindrade spridning och framgång. Generellt sett är högre utbildade personer ofta mer positiva till arbetsformen, men det krävs en allmän acceptans av arbetsmarknaden i sin helhet för att lyckas neutralisera den negativa bild som många har haft av arbetsformen.<sup>68</sup> Distansarbete behöver legitimeras för att kunna uppnå mer acceptans och genom skapandet av tydligare förhållningsregler, arbetsrättsliga direktiv och praxis på nationell nivå så skulle lagstiftarna kunna visa att distansarbete är en respekterad och legitim arbetsform. Det behövs en förändring i förhållningssättet och mod nog att lämna gamla tankemönster för att påbörja processen att förbättra arbetsformen och överkomma utmaningarna den står inför.

Innan pandemins början sågs inte distansarbete i allas ögon som ett funktionellt alternativ till närarbete, men i och med pandemin och den stora förflyttning av arbetskraft som gjordes till distansarbete så blev många tvungna att ge arbetsformen en chans. Politiska och lagstiftande makter samt arbetsmarknadsparter bör uppmärksamma de upplevelser som olika parter har haft vid distansarbete under denna tid och ta åt sig av feedbacken eftersom den kan vara viktig för framtiden. Många arbetsmarknadsparter tror nämligen att sättet vi arbetar på inte kommer att återvända till detsamma som innan pandemin, utan att stora delar av framtidens arbetsmarknad kommer att bestå av distansarbete i olika former.<sup>69</sup> Covid-19-krisen kan fungera som en vändpunkt för distansarbete och kan leda till ökad spridning av arbetsformen. Därmed bör det inte antas att distansarbete någonsin återvänder till samma siffror som innan pandemin, utan tvärtom bör man förbereda sig på att en ökning verkligen kan ske denna gång. Enligt *Future Jobs Report 2020* är distansarbete här för att stanna och det är en stor del av framtidens arbetsmarknad.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Lahtinen, 2002, s. 21-22.

<sup>68</sup> Lundqvist, 2013, s. 17.

<sup>69</sup> World Economic Forum, 2020, s. 5, 13, 16-18. Ozimek, 2020, stycke 5-6 & 19. Morgan, 2004, s. 349. Teir, 2020, stycke 20. Wallendahl, 2021, stycke 1.

<sup>70</sup> World Economic Forum, 2020, s. 5. TT, 2020, stycke 1. Abrams, 2019, stycke 5-6.

Uttalandet understöds av statistiken som sedan flera år har antytt att distansarbete och flexibelt arbete är en stigande trend på arbetsmarknaden och något som allt fler vill pröva på.<sup>71</sup> I Finland fördubblades distansarbetets mängd mellan åren 2008 – 2013 och mellan åren 2014 - 2018 så steg det från 16 % till 28 %.<sup>72</sup> Nyare studier som är utförda under pandemin pekar även på samma trend.<sup>73</sup> Under pandemin har många finländare varit nöjda med att arbeta på distans, ca 80 % har uppgett sig vara lyckliga och ca 60 % nöjda.<sup>74</sup> Fler arbetsplatser har också blivit tvungna att se över sina system för hur distansarbete ska skötas och skapa nya regelverk och policyer. I samband med detta har också många arbetstagares fått upp ögonen för arbetsformen när de nu fått chansen att testa på den. Det är möjligt att många efter pandemin inte vill återvända till enbart närarbete och detta är något arbetsgivare bör beakta. Att efter pandemin inte tillåta distansarbete kan vara kortsiktigt tänkt av arbetsgivare, eftersom välutfört distansarbete kan öppna upp en värld av möjligheter och kan medföra stora fördelar på ett flertal nivåer för alla involverade parter. Allt från produktivitet och hälsa, till konkreta ekonomiska fördelar, samt konkurrensfördelar för företaget som helhet kan uppstå och dessa resultat är svåra att uppnå enbart genom närarbete.<sup>75</sup> Det gäller dock att vara realistisk och att minnas att arbetsformen även har sina nackdelar och begränsningar som många distansarbetare och arbetsgivare har fått uppleva under Covid-19-pandemin samt att dessa problem måste hanteras för att inte överskugga det positiva. Några nackdelar distansarbete kan leda till är bl.a. ökad social isolation, stress och hälsoproblem samt bristande datasäkerhet som sedan kan sätta både arbetstagarnas och organisationernas integritet i fara.<sup>76</sup> Utöver detta måste nya sätt att organisera och leda arbetet på utvecklas eftersom det inte realistiskt sett går att tillämpa identiskt samma metoder som vid närarbete.<sup>77</sup> De byråkratiska systemen och reglerna för arbetsformen bör ses över och ledarskapstekniker kan behövas moderniseras och utvecklas. En kombination av teknik och tillit kan fungera som ett vinnande koncept för utvecklingen av nya ledarskapsmetoder.<sup>78</sup> Distansarbete måste bygga på ett stort grundförtroende mellan avtalsparterna och det är inte hållbart i längden

---

<sup>71</sup> World Economic Forum, 2020, s. 5, 13-14 & 16. RP 158/2018 rd, s. 16.

<sup>72</sup> Rentola, 2020, stycke 5. Lehto & Suhtela, 2009, s. 96. (Figur 1).

<sup>73</sup> Blomqvist et.al., 2020, slide 4 & 10.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Hanhike i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 13-14. Salmenperä i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 4.

<sup>76</sup> Pyöriä, 2003, s. 176 & 178. Heinonen, 2007, s. 19–20.

<sup>77</sup> Helle, 2004, s. 128–129. Nordengren & Olsen, 2006, s. 72-73.

<sup>78</sup> Business Finland, 2020, stycke 7 & 9.

att försöka utöva samma mängd kontroll och övervakning som vid närarbete.<sup>79</sup> Det ligger i tiden att skapa en ny kultur av distansarbete och med detta i åtanke är det därför viktigt att se över arbetsformens funktionalitet, utmaningar och utvecklingsmöjligheter.

### 3.3 Arbetsgivarens direktionsrätt gentemot arbetstagarens rätt till personlig integritet och privatliv

När ett arbetsavtal ingås uppstår ett juridiskt förhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och bägge parterna får sina egna unika rättigheter och skyldigheter som de förpliktas att följa i enlighet med avtalet och arbetsavtalslagen.<sup>80</sup> Vid ingånget arbetsavtal åtar sig arbetstagaren att utföra arbete för arbetsgivarens räkning och under deras övervakning och ledning i utbyte mot ekonomisk kompensation.<sup>81</sup> Arbetstagaren förbinder sig till skyldigheter som tystnads-, aktsamhets- och lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare, men de får även rättigheter som integritetsskydd och skydd av privatlivet.<sup>82</sup> Lojalitetsplikten anses vara en viktig skyldighet som arbetstagaren har och den beskrivs som följande: *”Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.”*<sup>83</sup> Definitionen är bred och kan involvera flera mindre skyldigheter beroende på avtalsförhållandet.<sup>84</sup> Plikten har allmänt tolkats så att ju högre position en anställd har i en organisation, desto högre krav ställs på dennes förståelse för lojaliteten. Ett nyckelord i utformningen av definitionen är ordet verksamhet, eftersom många baserat på ordvalet tolkar det som att avtalslagen därmed har uppfattningen att plikten sträcker sig även utanför arbetstid och gäller också på arbetstagarens egen tid. Det här är relevant t.ex. när det gäller distansarbete och flexitid. Kan en arbetsgivare förvänta sig att en arbetstagare sköter viktiga ärenden utanför arbetstid med lojalitetsplikten som motivering, och vilka sekreterisker kan uppstå vid distansarbete som kan hota lojalitetspliktens uppfyllande? Mer om detta senare.

---

<sup>79</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 72.

<sup>80</sup> Arbetsavtalslag 51/2001.

<sup>81</sup> Arbetsavtalslag 51/2001, 1:1.

<sup>82</sup> Työsuojelu, 2020 (B), stycke 11.

<sup>83</sup> Tiilikka, 2013, s. 231 & 237. Työsopimuslakikomitea, 1969, s. 31. Arbetsavtalslag 51/2001, 3 kap 1 §.

<sup>84</sup> Se Munukka, 2007, s. 143-170 för en nedbrytning av vad som kan anses ingå i lojalitetsplikten.

Förklarar som enskilda mindre plikter, t.ex. medverkansplikt, tystnadsplikt & vårdplikt m.fl.



För arbetsgivarens del är direktionsrätten en av de viktigaste rättigheterna i parternas relation. Arbetsgivarens direktionsrätt kan brett beskrivas som rätten att bestämma över frågor på arbetsplatsen, en definition som inte är särskilt välanpassad för distansarbete.<sup>85</sup> Direktionsrätten kan uppdelas i två delar, rätten att leda och rätten att övervaka arbetet.<sup>86</sup> Rätten förkroppsligas i arbetsavtalslagen och beskrivs som följande: ”Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet.”<sup>87</sup> Direktionsrätten ger arbetsgivaren stor makt, men också mycket ansvar t.ex. gällande arbetskydd och därför har den även sina tydliga begränsningar i lag. En arbetsgivare kan exempelvis inte lagligen beordra arbetstagare att bryta mot lagen eller ställa andra orimliga eller oskäligen krav på dem.<sup>88</sup> Direktionsrätten är viktig redan vid normala arbetsformer, men dess existens blir om möjligt ännu viktigare vid distansarbete, eftersom rätten är ett avgörande kännetecken för om det kan anses existera ett anställningsförhållande mellan två parter eller ej.<sup>89</sup> Det här betyder att direktionsrätten är avgörande för om arbetsavtalslagen är tillämplig på ett arbetsförhållande. Det finns generellt fem till sex krav som alla måste vara uppfyllda för att ett anställningsförhållande ska kunna anses existera och däribland finns kriteriet att arbetsgivaren ska ha möjligheten att leda och övervaka arbetet.<sup>90</sup> Det här är inte ett problem vid närarbete eftersom arbetstagaren vid behov kan övervakas fysiskt på arbetsplatsen, men juridiskt sätt kan problem uppstå vid distansarbete om arbetsgivaren inte har möjligheten att utöva direktionsrätten. Arbetsgivare bör ha någon form av praxis eller direktiv för hur direktionsrätten ska uppfyllas vid distansarbete. Praxisen kan möjligen basera sig på enbart ett stort förtroende och autonomi för sina anställda, något som kan ha varit ett funktionellt system för den kvantitet och typ av arbetstagare som hittills har utfört distansarbete för dem. Denna form av praxis kan dock som tidigare nämnt bli ett verkligt och aktuellt problem då nya typer av arbetstagare träder in i distansarbetsvärlden. I samband med detta kan många arbetsgivare börja uppleva ett större kontrollbehov än tidigare och plötsligt kan de befinna sig i en situation utan en

---

<sup>85</sup> Työsuojelu, 2020 (B), stycke 1.

<sup>86</sup> Kairinen, Koskinen, Nieminen & Valkonen, 2002, s. 107.

<sup>87</sup> Arbetsavtalslag 51/2001, 3 kap 1 §.

<sup>88</sup> Koskinen, 2012, s. 3.

<sup>89</sup> Paanetoja, 2014, s. 22 & 46-47.

<sup>90</sup> Tiitinen & Kröger, 2012, s. 8. YTN, 2016, s. 8. Enkvist, 2017, slide 4. Työeläkelakipalvelu, 2015, stycke 9-10.

funktionell praxis för övervakning. Om direktionsrätten blir striktare och mer övervakning sker kan dock nya problem såsom konflikt med arbetstagarnas hemfrid, privatliv och personliga integritet uppstå. Begrepp som lojalitetsplikt, direktionsrätt och integritetsskydd kan även börja behöva talas om ur ett nytt perspektiv och analysera hur en rimlig balans mellan dem kan återfinnas så att alla parter rättigheter och skyldigheter bevaras så väl som möjlig.

Problematiken blir i praktiken att skapa ett fungerande övervakningssystem som uppfyller direktionsrätten till en nivå som tillfredsställer arbetsgivarens behov, utan att onödigt kränka arbetstagarnas integritetsskydd och privatliv. Det här är en balansgång som bör utföras med finesse. Med tanke på att vi lever i teknikens storhetstid så finns det många olika möjligheter till digital övervakning som kan uppfylla direktionsrätten. Frågan blir bara hur dessa bäst ska tillämpas ur en lagstiftningssynvinkel. Ett vanligt sätt att övervaka någon från en distans är genom kameraövervakning, men detta kan lätt kränka rättigheter som lagen om integritetsskydd i arbetslivet ska bevara. Syftet bakom lagen är att trygga skyddet för privatlivet och den personliga integriteten. Av lagen framgår att *”Arbetsgivaren får behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande..”*<sup>91</sup> Angående kameraövervakning framgår det att: *”Arbetsgivaren får i sina lokaler genomföra övervakning med hjälp av en teknisk anordning som fortlöpande förmedlar eller tar upp bilder i syfte att trygga den personliga säkerheten för arbetstagare och andra som vistas i lokalerna, skydda egendom eller övervaka att produktionsprocesserna fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt för att förhindra och utreda situationer som äventyrar säkerheten, egendom eller produktionsprocesser.”*, men att kameraövervakning som är riktad mot en viss arbetstagare eller grupp av dem inte är tillåtet.<sup>92</sup> Arbetsgivaren måste dessutom innan kameraövervakning tas i bruk överväga andra mindre inskränkande metoder som i lägre utsträckning gör intrång på arbetarnas integritet.<sup>93</sup> Ramavtalet på EU-nivå nämner också att arbetsgivaren måste respektera arbetstagarens privatliv och att alla former av

---

<sup>91</sup> Lag om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004, 2 kap, 3 §.

<sup>92</sup> Lag om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004, 5 kap 16 §. Övervakning mot en specifik person är bara tillåtet i vissa specifika undantagsfall.

<sup>93</sup> Lag om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004, 5 kap 17 §.

övervakningssystem som tillämpas måste vara proportionerliga för syftet, samt följa reglerna i direktiv 90/270 angående bildskärmar.<sup>94</sup> Det är krävande redan vid närarbete att tillämpa kameraövervakning och vid distansarbete finns det helt enkelt inte lagunderstöd för tillämpning utanför arbetsgivarens lokaler. Tillämpningen vore ett direkt brott mot skyddet av den personliga integriteten samt mot reglerna om hemfrid.<sup>95</sup> Den klassiska formen av kameraövervakning är därmed utesluten, men det finns ändå möjlighet att använda sig av annan liknade teknik för att utöva övervakning vid distansarbete. Arbetsgivare kan utöva direktionsrätten genom att hålla frekventa planerade virtuella möten som videokonferenser genom tjänster som Zoom, MC Teams, Google Meet eller Skype. Dessa virtuella verktyg har visat sig vara populära sätt att upprätthålla en öppen kommunikationslinje mellan distansarbetarna och deras ledare under pandemin.<sup>96</sup> Denna typ av interaktioner kan även vara ett kritiskt steg mot mer virtuella organisationer som sedan i sin tur kan hjälpa motverka många negativa effekter för distansarbetare.<sup>97</sup> Med denna form av ”kameraövervakning” genom videokonferenser kan utövarna av direktionsrätten själva välja hur ofta de önskar checka in med arbetstagarna, samtidigt som de ger dem valet att acceptera den tillfälliga övervakningen. På detta vis respekteras arbetstagarnas lagstadgade rättighet till personliga integritet och hemfrid samtidigt som de får hövligheten att få förhandsinformation om när ett möte kommer att ske. Trots att dessa möten kanske främst ses som ett sätt för arbetsgivaren att utöva sin direktionsrätt på, så är det även viktigt att minnas att den kontakt och kommunikation som mötena möjliggör också är viktig för arbetstagarna. Mötena ger dem en chans att få den mängd stöd, sociala interaktioner och nödvändig information som behövs för att framgångsrikt kunna utföra sitt arbete.<sup>98</sup> Det finns även andra alternativa sätt att utöva övervakning på men generellt sett är videokonferenser ofta smidigast. Övriga övervakningsmetoder kan vara att företag övervakar sina arbetstagares internetanvändning, sökhistorik och t.o.m. e-post. Metoderna är dock inte de lämpligaste för att utöva direktionsrätten eller att övervaka arbetsprestationer genom. Ytterligare en metod av övervakning är att arbetsgivaren ber arbetstagarna att själva rapportera sina

---

<sup>94</sup> ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP European framework agreement on telework, 2002, 6 kap artikel 1-2. Finansministeriet, 2015, s. 8. Eurolex, 2008. Rådets direktiv 90/270, 1990.

<sup>95</sup> Finlands grundlag 731/1999, kap 2, 10 §.

<sup>96</sup> Blomqvist et.al, 2020, slide 7 & 12. Kagan, Fuhrmann & Fire, 2020, s. 2.

<sup>97</sup> Green & Roberts, 2010, s. 47- 48.

<sup>98</sup> Engestang, 2004, s. 80, 140 & 151. Nordengren & Olsen, 2006, s.132-134.

framsteg till dem på lämpligt sätt, vilket kan ske genom införandet av en rapporteringsskyldighet i anställningsförhållandet.<sup>99</sup> Självrapportering löser riskerna kring intrång i privatlivet, men alternativet har istället andra nackdelar som ökad isolering och självledarskap, samt brist på interaktiv kommunikation mellan parterna. Därför är ofta videokonferenser att föredra över övriga metoder eftersom de är bland det närmaste fysisk kontakt man kan komma vid distansarbete. Det är värt att notera att fastän teknik kan vara lösningen till att finna en rimlig balans mellan direktionsrätten och arbetstagarens privatliv, så kan det även leda till en försämring av skyddet av den personliga integriteten. Forskning antyder att distansarbetare ofta upplever att ju större deras användning av teknik är i arbetet, desto mer inskränkningar sker i deras privatliv.<sup>100</sup> Arbetstagarna kan uppleva den ökade övervakning och uppföljning av deras aktiviteter som sker från arbetsgivarens sida som betungande, och detta kan leda till att de känner ett behov av att också på fritiden vara uppkopplade vilket sedan ytterligare kränker deras privata tid.<sup>101</sup>

### 3.4 Direktionsrättens betydelse vid distansarbete

Direktionsrätten får en ökad betydelse vid distansarbete eftersom det ofta är genom den som en av de viktigaste kommunikationslinjerna mellan parterna uppstår. I föregående kapitel behandlades främst övervakningsaspekten av direktionsrätten, men i detta kapitel riktas istället fokuset på den delen av direktionsrätten som rör rätten att leda arbetet. Vid distansarbete kan direktionsrätten presentera ett viktigt tillfälle för övrig kommunikation mellan parterna, utöver övervakning och ledning. Rätten kan få en djupare innebörd genom att kontakten som sker i samband med utövandet av den, möjligen blir arbetsgivarens främsta eller enda sätt att uppfölja distansarbetarnas välmående och arbetsmiljö på. Mötena kan därför vara av hög relevans för arbetsgivarens del för att de ska ha möjligheten att uppfylla sina skyldigheter gentemot arbetstagaren. Vid fulltidsdistansarbete kan det bli mer krävande för en arbetsgivare att sköta skyldigheten

---

<sup>99</sup> Helle, 2004, s. 129. Kairinen et.al., 2002, s. 109. Lakius, 2017, s. 15.

<sup>100</sup> Best, Kruger & Ladewig, 2006.

<sup>101</sup> Ayoung & Jumin, 2017, s. 144.

att sörja för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.<sup>102</sup> Större och framför allt annorlunda krav ställs på ledarskapet då arbetsgivaren inte vardagligen ser sina arbetstagare fysiskt, och då många av de naturliga kontaktytorna som finns vid närarbete därmed försvinner. Det kan vara behövt att spendera mer tid och resurser på att utbilda ledare i hur distansledarskap ska utföras och att se till att kommunikationen fungerar väl för att på så sätt trygga arbetsskyddet.<sup>103</sup> Ny skolning av ledarna kan fordras eftersom distansledarskap skiljer sig från övrigt ledarskap och kan ses som mer tidskonsumerande samt krävande.<sup>104</sup> Ledarna måste lära sig bemästra en ny slags ledarroll; en roll som är mer lik en coach och mentor än en chef. Fokus kan behöva skiftas från traditionella ledarskapsmetoder till mer moderna metoder.<sup>105</sup> Kontakttillfällena när direktionen utövas är ett ypperligt tillfälle för arbetsgivare att mer ingående kommunicera med sina arbetstagare och få en inblick i deras välmående och arbetsmiljö. Få arbetstagare informerar självmant sin arbetsgivare om olika smärre problem såsom stress eller ångest, trots att de kan vara i behov av hjälp och stöd. Därför är det viktigt att ledare tar sin tid att uppnå en viss grad av kännedom om sina arbetstagare så att eventuella problem enklare kan upptäckas. Egenskaper som engagemang, empati och motivation blir nycklegenskaper för att lyckas med detta, särskilt eftersom många hälsorisker såsom utbrändhet, stress eller alkohol- och narkotikamissbruk är svåra att upptäcka enbart under korta virtuella möten.<sup>106</sup> Det krävs mer tid och resurser samt genuint engagemang för att främja arbetshälsan, och desto mer en arbetstagare utför arbetsformen desto mer utmanande blir ledarnas jobb men också alltmer nödvändigt. Arbetstagarna får inte isoleras från arbetsgemenskapen eftersom det kan leda till en rad negativa konsekvenser både för dem personligen och även för organisationen.<sup>107</sup> Kommunikationen som sker vid de virtuella mötena är därav av stor betydelse för att upprätthålla sociala aspekter, så trots att mötena kanske inte uttryckligen är obligatoriska att delta i så kan rutinmässigt undvikande av dem av arbetstagare tolkas som ett brott mot lojalitetsplikten. Mötena existerar till allas fördel så handlingar som att undvika dem försvårar bara arbetsgivarens

---

<sup>102</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 2 kap 8 §.

<sup>103</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 75 & 110–111. Helle, 2004, s. 131.

<sup>104</sup> Helle, 2004, s. 129 & 131-132. Nordengren & Olsen, 2006, s. 75.

<sup>105</sup> Pyöriä, 2003, s. 176. Lundqvist, 2011, s. 27. Mercuri Urval, 2014, s. 14. (Figur 6).

<sup>106</sup> Collins, Hislop & Cartwright, 2016, s. 24-25. Sardeshmukh, Sharma, & Golden, 2012. Nordengren & Olsen, 2006, s. 73.

<sup>107</sup> Helle, 2004, s. 20.

och potentiellt även kollegors jobb, och kan därför ses som blockerande av arbetsgivarens direktionsrätt.<sup>108</sup> Om beteendet försvårar arbetsgivarens verksamhet kan t.o.m. en varning vara lämplig om handlingen är allvarlig och upprepad nog.<sup>109</sup> Det här kan också vara ett tecken på att en arbetstagare kanske inte är lämpad för arbetsformen. Det gäller för både arbetsgivare och arbetstagare att ha en viss fingertoppskänsla i anställningsförhållandet och att finna en rimlig balans mellan kontroll över och förtroende för den andra parten.

Den ultimata rivaliteten i parternas förhållande står onekligen mellan faktorerna kontroll och förtroende, men det kan också vara just här nyckeln till funktionellt distansarbete ligger. De två begreppen är interaktiva och för mycket av det ena eller för lite av det andra leder sannolikt till misslyckande. De minskade möjligheterna till övervakning är onekligen en av de mest utmanande aspekterna med distansarbete, trots teknikens framgång.<sup>110</sup> Kontrollmekanismerna arbetsgivaren väljer bör uppfylla organisatoriska intressen och samtidigt respektera arbetstagarnas integritet och privatliv. Det här görs bäst genom att ge arbetstagarna en balanserad mängd förtroende i arbetsutförandet och inte överdrivet detaljstyra eller kontrollera dem, eftersom det kan påverka produktiviteten och arbetsresultaten negativt.<sup>111</sup> Tyvärr är det fortfarande vanligt att arbetsproduktiviteten mäts genom närvaro. Vissa organisationer och ledare är fortfarande fast i tankesättet att om en arbetstagare syns till vid sin arbetszon så arbetar de och detta är all övervakning de behöver. Många arbetsgivare kan därför börja tvivla på om deras distansarbetare verkligen utför sitt jobb.<sup>112</sup> En lösning på hur övervakningen kan skötas, som också löser flera juridiska dilemman gällande integritet och privatliv, är att istället för att aktivt övervaka arbetstagarnas så kallade *"inputs"* så övervakas istället deras *"outputs"*.<sup>113</sup> I praktiken innebär detta att arbetsgivaren i sin direktionsrätt istället för att fokusera på saker som när, var och hur arbetet utförs så fokuserar de på prestationer och slutresultat. Helt enkelt vad en arbetstagare producerar, istället för hur den gör det. Med denna övervakningsmetod är det inte längre lika kritiskt för en arbetsgivare att veta en

---

<sup>108</sup> Salminen, 2015, s.45. Nieminen, 2007, s.113-114.

<sup>109</sup> Koskinen, 2014, s. 9.

<sup>110</sup> Allen, Golden & Shockley, 2015, s. 55. Bloom, Lang, Roberts & Ying, 2015, s. 166.

<sup>111</sup> Lippens & Schmitz-Ohlstedt, 2013. White, 2010, s.72.

<sup>112</sup> Helle, 2004, s.21 & 129. Pyöriä, 2009, s. 40.

<sup>113</sup> Felsted, Jewson & Walters, 2003, s. 241. Helle, 2004, s. 129-130. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 20.

arbetstagares exakta arbetstider, pauser eller aktivitetsnivå under dagen. Arbetsgivaren förlitar sig på att arbetstagaren sköter sitt arbete utan konstant övervakning och därmed tillämpas ett ökat förtroende och mer ansvar överförs på arbetstagaren själv att prestera i enlighet med vad som förväntas.<sup>114</sup> För det mesta är detta ett lockande sätt för arbetsgivare att utöva sin direktionsrätt på eftersom det minskar på deras ansvar, ställer mindre krav på övervakningssystemen och erbjuder de anställda högre autonomi och förtroende, samt minskar på arbetsgivarens arbetsbörda med uppföljning och strukturering av systemen.<sup>115</sup> Dessutom kan systemet leda till en fördelaktig paradox, *ceteris paribus*, ju mer flexibilitet en arbetsgivare visar desto bättre presterar dennes arbetstagare.<sup>116</sup> Konceptet har dock sina begränsningar och kan inte leda till en oändlig ökning i produktivitet, utan starkast samband ses generellt vid låga nivåer av flexibilitet som sedan ökar.<sup>117</sup> Outputkontroll kan vara lösningen till uppnådd balans mellan direktionsrätten och skyddet för personlig integritet, så länge bägge parter behov respekteras och arbetsbördan inte blir orimligt stor. Vid outputkontroll bör trots allt arbetstiderna uppföljas på något vis för att arbetstidslagen ska vara tillämplig på arbetsförhållandet. Systemet tillåter arbetsgivaren att uppnå en likande nivå av kontroll som vid normalt närarbete men med mindre ansträngning.<sup>118</sup> Ett problem med metoden är dock att den förlitar sig onödigt starkt på förtroende för att arbetstagarna tar eget ansvar och ibland kanske den kräver för mycket av speciellt av mer oerfarna distansarbetare. Trots att distansarbete i grunden bygger på ansvar och tillit så får arbetsgivaren ändå inte har blind tillit i sitt ledarskap.<sup>119</sup>

Distansarbete kräver mycket från båda parterna och det är inte lämpligt för alla.<sup>120</sup> Arbetsformen fordrar självledarskap och ju färre kontrollsystem och kommunikationssystem det finns, desto mer krävs det av arbetstagaren själv för att prestera enligt förväntningar samt se till att undvika utbrändhet i processen.<sup>121</sup> Framgångsrikt distansarbete kräver att en atmosfär av gemensam respekt och tillit.<sup>122</sup> Det

---

<sup>114</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 77 & 80. Taskin & Devos, 2005, s. 18.

<sup>115</sup> Groen, Triest, Coers & Wtenweerde, 2018, s. 732.

<sup>116</sup> Morgan, 2004, s. 351-352. Huws, 1991.

<sup>117</sup> Ibid.

<sup>118</sup> Groen et.al, 2018, s. 729.

<sup>119</sup> Heinonen, i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 21.

<sup>120</sup> Lahtinen, 2002, s. 42. Pyöriä, 2011, s. 391. Männistö, 2017, stycke 41.

<sup>121</sup> Blom, Melin & Pyöriä, 2001, s. 193. Kettunen, 2018, stycke 2-3. Cook, 2020 (a), s. 385-386.

<sup>122</sup> Pyöriä, 2011, s. 391. Vesala & Tuomivaara, 2015, s. 515.

har spekulerats att en av orsakerna till att Finland har lyckats så väl gällande distansarbete och flexibelt arbete är tack vare att vi som nation har ett djuprotat förtroende för varandra samt en kultur av tillit och arbetsetik.<sup>123</sup> Enligt Eurobarometer studien år 2018 framgick det att finländare litar mest på sina medmänniskor av alla EU länder, mer än 4/5 av finländare litar på sina landsmän.<sup>124</sup> Det här faktumet kombinerat med att Norden i allmänhet har låg hierarki inom organisationer och hög jämlikhet, är troligen en förklaring till varför distansarbete är vanligare hos oss och fungera så pass väl här trots få rättsregleringar på området. Orsaken till att förtroende behöver behandlas i relation till distansarbete och direktionsrätt är delvis för att poängtera hur stora delar av distansarbete som vi hittills har baserat mer eller mindre hel och hållet på förtroende, och delvis för att utmärka att detta system inte är ett tryggt system, speciellt inte när nya grupper av arbetare inleder arbetsformen. Friheten som organisationer har att skapa sina egna distansarbetsregler är en fin tanke i grunden, men i praktiken innebär det mycket arbete och slutligen kan det bli arbetstagarna som får axla det extra ansvaret. Det är inte en omöjlig uppgift att kunna prestera väl vid distansarbete också med få regler och direktiv, men det förflyttar ytterligare ansvar på individen vilket enklare kan utsätta dem för de negativa konsekvenserna av distansarbete. Det är en tunn linje mellan frihet och övergivenhet, och fast mer rutinerade distansarbetare kan hantera större ansvar och självledarskap så betyder det inte att de som är nya inom arbetsformen klarar av desamma.<sup>125</sup> Erfarenhet spelar en viktig roll för arbetstagarnas upplevelse av distansarbete.<sup>126</sup> Anställda med tidigare erfarenhet uppgav, enligt en studie utförd under pandemin, en högre nivå av tillfredsställelse, produktivitet och livsbalans i jämförelse med de som var nya och ovana med arbetsformen.<sup>127</sup> Förtroende måste behållas som grundpelare i arbetsformen och det har en viktig roll i att balansera ut kontrollbehovet i direktionsrätten, men utöver det behövs inte mer ansvar läggas på arbetstagarnas axlar att navigera sig genom arbetsformen utan riktgivande direktiv. Här bör statliga makter så småningom ta ett tydligt ansvar att hjälpa organisationerna och deras arbetstagare att få utförligare riktlinjer på området. Förtroende får inte bli en ursäkt för att försumma viktiga

---

<sup>123</sup> Savage, 2019, stycke 1 & 12.

<sup>124</sup> Europeiska unionen, 2018, s. 6-7. Yle News, 2018, stycke 3-4.

<sup>125</sup> Engestang, 2004, s. 25.

<sup>126</sup> Blomqvist et.al, 2020, slide 9 & 10.

<sup>127</sup> Ibid.



delar av direktionsrätten, men det är ett bra komplement för att ordna de utmanande delarna av konkret övervakning vid distansarbete.

### 3.5 Särskilda risker och hot vid virtuell kommunikation

Föregående kapitel förklarade de virtuella mötenas relevans för att upprätthålla en öppen kommunikationslinje mellan parterna så att både rättigheter som direktionsrätten och skyldigheter som värnandet om arbetstagares hälsa och säkerhet kan verkställas. Dock är inte alltid virtuell kommunikation utan vissa problem. Särskilda hot och dilemman kan uppstå liksom problem med cybersäkerhet, skydd av personuppgifter och privatliv samt läckage av affärshemligheter och konfidentiell information. Dessa är alla seriösa utmaningar som bör beaktas vid utformningen av ett företags kommunikations- och distansarbetsstrategier.

Regelbunden kommunikation mellan kollegor, arbetstagare och arbetsledare är som sagt av vikt för ett fungerande distansarbete och detta utförs enklast genom någon form av virtuella möten. Därför är ett av de allvarligaste hoten mot tryggt distansarbete bristande datasäkerhet, cyberattacker och dataintrång av olika slag. Flera företag har under pandemin hamnat i en utsatt position eftersom de inte varit beredda att flytta en så pass stor del av sin arbetskraft på distans så fort och deras digitala redskap och strategier inte heller har varit redo.<sup>128</sup> Det här har lämnat distansarbetare i en utsatt position, eftersom stödsystemen inte varit färdiga. Speciellt små och medelstora företag med färre resurser och lägre utvecklade säkerhetssystem är i risk, vilket för Finlands del är ett relativt stort problem eftersom majoriteten av våra företag tillhör dessa kategorier.<sup>129</sup> Bristande datasäkerhet presenterar ett konkret hinder för arbetsformen och rädslan för detta kan t.o.m. leda till att företag helt och hållet förbjuder distansarbete.<sup>130</sup> Datasäkerheten kan hotas genom bl.a. cyberattacker och dataintrång som kan ske både utifrån organisationen

---

<sup>128</sup> Curran, 2020, s. 11.

<sup>129</sup> Clear, 2007, s. 2 & 4. Cyber Security Intelligence, 2020, stycke 1. HP Store, 2020, stycke 1 & 2. Yrittäjät, 2020, stycke 5-6. Tilastokeskus, 2018.

<sup>130</sup> Pyöriä, 2003, s. 175.

genom t.ex. ”*hacking*” och även inifrån den genom olika former av nätfiske. Nätfiske är ett växande hot vid distansarbete då företag har sämre kontroll över hur väl arbetstagarna följer datasäkerhetspolicyn och vilka virtuella redskap de tillämpar i sitt arbete.<sup>131</sup> Människor förblir den svagaste länken i kedjan vad gäller cybersäkerhet eftersom våra beteenden är svåra att kontrollera och alla besitter olika stor teknisk kunskap.<sup>132</sup>

Några av de främsta hoten mot datasäkerhet, identitetsuppgifter och privatliv presenteras vid användningen av videokonferenser.<sup>133</sup> Under pandemin har speciellt tjänsterna MC Teams, Skype och Zoom tilltagit i popularitet och så gott som alla distansarbetare har använt något av dessa verktyg. Tyvärr har det, speciellt från tjänsten Zoom, rapporterats om en rad säkerhetsintrång under pandemin. Säkerhetsexperter har slagit alarm om flera sårbarheter i Zoom varpå många företag förbjudit användning av tjänsten.<sup>134</sup> Bland annat följande integritetsrisker har utpekats för tjänstens användare: nätmobbning, informationsläckage, ”*malware*”-attacker, ansiktsigenkänningsattacker, nätfiske, dataintrång, falska profiler, fildelning och slutligen även konferensbombning.<sup>135</sup> Trots att Zoom varit den mest utsatta tjänsten är dessa hot på inget sätt unika för tjänsten, utan samma risker existerar även till olika grad vid användningen av andra videokonferenstjänster. Ett av de största hoten mot arbetstagarens privatliv och integritetsskydd vid videokonferenser är hotet att någon utomstående får tag på deras personliga uppgifter. Studier har bevisat att genom användning av ansiktsigenkänningsalgoritmer kan en obehörig tredje part, både från stillbilder och videon, lyckas identifiera en persons ansikte och sedan korsreferera den informationen med andra databaser och på så sätt kunna nå känslig information och t.o.m. kunna stjäla personens identitet.<sup>136</sup> Det här är ett seriöst hot mot skyddet av den personliga integriteten och kan avskräcka både arbetstagare och företag från användningen av virtuella möten speciellt om känslig information diskuteras. Tyvärr är dock videokonferenser bland de enklaste, snabbaste och lämpligaste redskapen att använda vid distansarbete och därför

---

<sup>131</sup> Curran, 2020, s. 11.

<sup>132</sup> Pyöriä, 2011, s. 392.

<sup>133</sup> Kagan et.al., 2020, s. 1, 12 & 16.

<sup>134</sup> O’Flaherty, 2020, stycke 1-2. Chawla, 2020, s. 7-9.

<sup>135</sup> Kagan, et.al., 2020, s. 4-6 för närmare definition av termerna. Curran, 2002.

<sup>136</sup> Ortega, 2019. Acquisti, Gross & Stutzman, 2014, s. 13–14. Kagan, et.al., 2020, s. 3, 5 & 14.

vore det utmanande att hitta något motsvarande som skulle fungera lika väl. Det finns dock några generella rekommendationer som kan följas för att göra användningen av dem säkrare. Det rekommenderas bl.a. att undvika videostreaming alltid då det är möjligt, tillämpa trygga tjänster via säkra nätverk och använda neutrala, gärna digitala bakgrunder under mötena för att på så vis undvika att utge onödig information om ens privatliv.<sup>137</sup> Tyvärr tillåter dock inte alltid verkligheten att rekommendationer som dessa efterföljs. I praktiken kan det vara svårt för distansarbetare att alltid ha tillgång till säkra nätverk, videostreaming kan vara något som krävs av organisationen, och att finna ett bra samt ostört arbetsutrymme i sitt hem är inte möjligt för alla. Få arbetstagare har möjlighet att arbeta i ett separat hemmakontor och då beblandas lätt aspekter av arbetslivet och hemmalivet på oönskade sätt. Konsekvenserna av detta kan vara att konfidentiell information sprids och att arbetstagarens privatliv inte längre är lika privat. Speciellt under början av pandemin när många arbetstagare började lära sig arbetsformen fanns det flera videon som gick virala från videokonferenser där kollegor och chefer fick se allting mellan nakna småbarn och anställda som arbetade utan byxor, till alkoholkonsumtion under arbetstid och intima privata diskussioner mellan partners i hemmet.<sup>138</sup> Videon som dessa kan var roliga i stunden, men ur lagens synvinkel är de problematiska och kan ses som både hot och brott mot individens rätt till integritetsskydd och skydd av privatlivet. Liknande risker existerar även mot företagen. Om en utomstående tredje part vore att ta sig in på virtuella möten så kunde lätt konfidentiell information och affärshemligheter läcka ut vilket kunde skada företaget.

Med detta i åtanke måste det finnas vissa gränser mellan privatliv och arbetsliv, eftersom inte all information är menad för alla. Både arbetstagarnas känsliga information och företagens affärshemligheter samt konfidentiella uppgifter är i risk vid tillämpningen av virtuell kommunikation och distansarbete. Arbetstagare bör därför vara extra uppmärksamma på sin lojalitetsplikt vid arbetsformen och se till att inte känslig information utlämnas så att utomstående har tillgång till den, då detta kunde vara ett brott mot lojalitetsplikten.<sup>139</sup> Känslig information bör även skyddas från familj och vänner som

---

<sup>137</sup> Kagan et.al., 2020, s. 15–16.

<sup>138</sup> BBC News, 2017. Eight Dragon, 2020.

<sup>139</sup> Munukka, 2007, s. 201 & 214-215.

kan röra sig i huset och ofrivilligt komma i kontakt med den.<sup>140</sup> I samband med ökad tillämpning av virtuell kommunikation uppstår nya frågor gällande lojalitetsplikten. Om en arbetstagare i misstag spridit företagets konfidentiella information, hur bevisas det då att personen menat att följa lojalitetsplikten och att detta faktiskt varit ett misstag och inte sabotage? Hur stor teknisk grundkunskap rörande cybersäkerhet är rimligt att kräva av en arbetstagare? Vad kan anses att man bör förstå rörande nätfiske o.s.v.? Dessa är alla relativt nya men aktuella frågor som distansarbete tar fram och som det ur lagens perspektiv blir utmanande att finna konkreta svar på och lösningar till. Informations- och kunskapsarbetare är fortfarande primärmarknaden för distansarbete och deras jobb går ofta ut på att hantera stora mängder kritisk och konfidentiell information, därför växer problematiken kring datasäkerhetsfrågor och lojalitet. Förtroende blir åter viktigt eftersom det är en central del av såväl lojalitetsplikten som distansarbetet, och är något som arbetsgivaren blir tvungen att förlita sig tungt på vid arbetsformen.<sup>141</sup>

Utöver dessa nya utmaningar kan även följande problem rörande virtuell kommunikation nämnas nämligen; kommunikationsmissförstånd och tekniska komplikationer. De flesta forskare är överens om att en central del av vår kommunikation är non-verbal, alltså den består av olika former av kroppsspråk och ansiktsuttryck.<sup>142</sup> Vid tillämpning av virtuell kommunikation är det därför betydligt enklare att information går förlorad eller missförstås.<sup>143</sup> Virtuella möten kan därtill anses vara allmänt sämre på att förmedla feedback, empati och känslor samt tenderar att vara sämre på att sprida uppfattningar av kontroll och samhörighet till sina deltagare.<sup>144</sup> Det här är logiskt eftersom man i virtuella möten bara får ta del av en bit av kommunikationshelheten som uttrycks och alla kan dessutom tolka det de upplever olika. Det är mer avancerat att förmedla och tolka nyansskillnader som tonfall och känslor vid virtuell kommunikation, vilket kan skapa utmaningar för ledarskapet eftersom speciellt ledare kan behöva justera hur de uttrycker sig för att säkra att informationen tolkas såsom den är menad.<sup>145</sup> Kombinerar sedan dessa

---

<sup>140</sup> Männistö, 2017, stycke 53.

<sup>141</sup> Fahlbeck, 1999, s. 297.

<sup>142</sup> Thompson, 2011. Lapakko, 2007. Nordengren & Olson, 2006, s. 12.

<sup>143</sup> Morgan, 2018.

<sup>144</sup> Ibid.

<sup>145</sup> Bell & Kozlowski, 2002, s. 35–37.

kommunikationsutmaningar med de alltför vanliga tekniska problemen som tenderar att uppstå, så kan man plötsligt stå inför ökade utmaningar att få jobbet utfört korrekt och effektivt. Av en amerikansk studie framgick det att 36 miljoner datorer är långsammare att använda när de är borta från arbetsplatsen och att över hälften av arbetstagarna led av datorernas prestanda.<sup>146</sup> Ytterligare framgick det att tekniska problem hindrade arbetstagarna från att effektivt utföra arbete och att det i medeltal tog länge att korrigera de olika teknikproblemen vid distansarbete.<sup>147</sup> Ur en juridisk synvinkel kan det också uppstå problematiska ansvarssituationer om en arbetstagares tekniska utrustning inte fungerar och de därmed inte kan utföra sitt arbete. Det är arbetsgivarens ansvar att förse arbetstagare med den nödvändiga arbetsutrustningen (om inte annat avtalats om) och enligt arbetsavtalslagen har arbetstagare rätt till full lön om de har stått till arbetsgivarens förfogande, men p.g.a. en orsak som berott på arbetsgivaren inte har kunnat utföra arbetet.<sup>148</sup> Problem kan exempelvis uppstå om arbetsgivaren istället erbjuder funktionell utrustning på närarbetsplatsen och parterna inte sen tidigare avtalat om vad som gäller i en dylik situation. Är distansarbetaren då med kort notis tvungen att åka till arbetsplatsen och arbeta där? Blir de utan lön om de inte gör det? Hur räknas arbetstiden för en sådan dag? Vems ansvar blir det att få ny användbar arbetsutrustning till arbetstagaren o.s.v.? Frågorna är intressanta och relevanta men måste troligen avgöras på situationsbasis. Enligt arbetsskyddscentralen kan man på förhand genom personliga avtal avgöra hur situationer som dessa ska lösas.<sup>149</sup> Vore dock en dylik situation att uppstå och man inte hade avtalat om en lösning på förhand så är mer krävande att avgöra parternas skyldigheter. Det kan anses orimligt för en arbetsgivare att med kort notis kräva att en arbetstagare med lång distans till närarbetsplatsen vore tvungen att förflytta sig dit tills problemet är löst, men det kan också anse orimligt att en distansarbetare får lön utan att utföra arbete under längre perioder. Tekniska problem likt dessa och konsekvenserna som följer av dem kan sedan resultera i lägre produktivitet och effektivitet eftersom arbetsprocesserna blir mer tidskrävande och avancerade att utföra.<sup>150</sup> Det här kan i sin tur höja på tröskeln åt arbetsgivare att tillåta mer distansarbete. Det bästa sättet att undvika juridiska problemsituationer är att på förhand skapa tydliga förhållningsregler,

---

<sup>146</sup> 1E, 2020, s. 4.

<sup>147</sup> Ibid.

<sup>148</sup> Männistö, 2017, stycke 8. Arbetsavtalslagen, 2 kap 12 §.

<sup>149</sup> Työturvallisuuskeskus, 2017, s 5.

<sup>150</sup> Gustavsson, 2019, s. 45.

överenskommelser och direktiv, på individuell basis eller på organisationsnivå. Organisationer blir troligen även tvungna att investera i ökat it-stöd, både för att avvärja datasäkerhetshot och även för att stödja distansarbetarna i sitt arbete.

### 3.6 Distansarbete, början på ett integrerat arbetsliv och privatliv - på gott och ont

I och med distansarbete flyttar arbetslivet in i det privata hemmet, vilket ofta leder till att aspekter av individens privatliv och arbetsliv beblandas, på gott och ont. Ett bra sätt att beskriva hur ett välintegrerat arbetsliv och privatliv kan se ut är följande: *”Arbete är inte ett ställe du går till utan det är något du gör”*.<sup>151</sup> Denna nivå av frihet i arbetsutförandet är drömmen för många arbetstagare, men det är viktigt att se till att denna frihet inte förvandlas till en mardröm där arbetet är något man inte kan undkomma. Det blir en fråga om balans där arbetslivet inte får ta över privatlivet, på samma sätt som privatlivet inte får förskjuta ansvaret som kommer med arbetslivet. Det finns flera utmaningar med att använda sitt hem som både arbetsplats och fristad. Det kräver disciplin och struktur av arbetstagaren samt goda välanpassade system av organisationen. I kapitlet behandlas först några av fördelarna som ett integrerat arbetsliv och privatliv kan innebära och sedan behandlas riskerna det kan medföra.

En av de främsta fördelarna distansarbete kan bidra med är en bättre balans mellan arbetslivet och privatlivet.<sup>152</sup> Historiskt sätt har detta kunnat gälla speciellt familjeliv och arbetsresor. En god arbetslivsbalans är något som uppskattas av de flesta, men forskning har antytt att kvinnor, män och olika generationer av arbetstagare trotsallt upplever möjligheterna till en förbättrad livsbalans olika positivt.<sup>153</sup> Kvinnor, speciellt med familj, är i allmänhet mer positivt inställda och upplever större arbetstillfredsställelse samt

---

<sup>151</sup> Morgan, 2004, s. 344

<sup>152</sup> Sullivan, 2012, s. 275–276. Helle, 2004, s. 17–18. Europeiska kommissionen, 2006, stycke 3 & 5. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197.

<sup>153</sup> Groen et.al., 2018, s. 730. Beauregard & Henry, 2009, s. 20 & 22.

lojalitet till företaget vid flexibelt arbete.<sup>154</sup> Män däremot upplever främst lojalitet om distansarbete som arbetssätt tillämpas mycket och även är allmänt accepterat i organisationen.<sup>155</sup> Olika åsikter om flexibelt arbete syns särskilt vid generationsskillnader bland de yngre generationerna Y och Z och den äldre generationen ”baby boomers”<sup>156</sup>. Yngre arbetstagare söker sig i högre grad till arbeten med mer frihet och flexibilitet och de är även mer benägna att begära om flexibla arbetsarrangemang som distansarbete.<sup>157</sup> En majoritet av äldre arbetstagare önskar också flexibilitet i arbetet, men de är mindre troliga att begära om det.<sup>158</sup> De yngre generationerna ser en hälsosam arbetslivsbalans som en prioritet som de t.o.m. är villiga att offra bättre lön för eftersom arbetslivsbalansen istället erbjuder dem mer tid för ett givande privatliv på sidan om arbetet.<sup>159</sup> Denna prioritet om en god balans i livet gynnar ofta även företagen bl.a. genom förbättrad produktivitet, hälsa och närvaro.<sup>160</sup> Det kan vara lönsamt för företag att erbjuda flexibelt arbete och distansarbete. De yngre generationerna är fortfarande villiga att arbeta hårt, men i utbyte vill de ha mer frihet att välja, när, hur och var de utför sitt arbete. Det här är var distansarbete presenterar en möjlighet till företagen att attrahera ny kunskap från nyligen inträdda arbetstagare på arbetsmarknaden.

Ur en samhällsekonomisk och samhällspolitisk synvinkel kan det också vara fördelaktigt att företag tillåter mer flexibla arbetsarrangemang, eftersom det kan bidra till mer jämställdhet på arbetsmarknaden och mer aktivt deltagande i arbetslivet av föräldrar.<sup>161</sup> Utöver detta kan flexibla arbetsarrangemang också påverka de redan anställda arbetstagarna positivt. I Norden är det fortfarande främst kvinnor som har mer föräldraledigt än män och kvinnorna bär det huvudsakliga ansvaret över hushållet och barnen, vilket är varför de kan stå inför större arbetslivsbalans konflikter och vara i ökat

---

<sup>154</sup> Scandura & Lankau, 1997, s. 377. Roehling, Roehling & Moen, 2001, s. 147, 152 & 165.

<sup>155</sup> Beauregard & Henry, 2009, s. 12.

<sup>156</sup> Personer som är födda mellan ca år 1945–1964.

<sup>157</sup> Miller & Yar, 2019, stycke 7 & 38. Savage, 2019, stycke 21.

<sup>158</sup> House of Commons, 2018, s.24. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2018. Miller & Yar, 2019, stycke 47.

<sup>159</sup> Alesso-Bendisch, 2020, stycke 2 & 8. Miller & Yar, 2019, stycke 43.

<sup>160</sup> Halpern, 2005, s. 157. Beauregard & Henry, 2009, s. 17. Virolainen, 2012, s. 100. Richardson & McKenna, 2014, s. 8. McDonald, Guthrie, Bradley, Shakespear-Finch, 2005, s. 6.

<sup>161</sup> McDonald et.al., 2005, s. 6. Schwartz, 1989, stycke 42 & 46.

behov av flexibelt arbete.<sup>162</sup> Flexibla arbetsformer ger föräldrar en chans att fortfarande kunna arbeta fulltid medan de lyckas balansera vardagslivet på sidan. Det här leder till en bättre jämställdhet på arbetsmarknaden. En dålig arbetslivsbalans kan vara påfrestande för hälsan hos arbetstagare, vilket i sin tur kan belasta det sociala välfärdssystemet. Höga krav, bristande tid och ökade förväntningar från både hemmet och jobbet kan töra på en individ, vilket är varför det inte är konstigt att vår sjukfrånvaro i Norden speciellt gällande psykisk hälsa har stigit under åren.<sup>163</sup> Viss forskning antyder att tillämpningen av flexitid kan leda till färre sjukfrånvarodagar och allmänt bättre hälsa hos arbetstagare.<sup>164</sup> Dessutom kan flexibelt arbete potentiellt öka på jämställdheten mellan olika åldersgrupper i arbetslivet och mellan arbetstagare med familj och de utan.<sup>165</sup> Äldre personer kan t.ex. med hjälp av distansarbete få en chans att stanna kvar i arbetslivet längre eftersom hemarbete generellt konsumerar mindre energi och tillåter för mer arbetsro.<sup>166</sup> Distansarbete kan däremot även försämra jämställdheten gällande vissa aspekter, eftersom det kan separera arbetstagare från varandra beroende på deras livssituation, ålder, levnadsförhållanden och tekniska kunskaper. En arbetstages produktivitet kan bli sämre än deras kollegors om de lever i ett hem med dåliga arbetsytor och bristande arbetsro.<sup>167</sup> På samma sätt kan även mindre tekniskt kunnande arbetstagare ha en längre lärokurva och lägre produktivitet om det tar längre för dem att bemästra sina arbetsverktyg och få den tekniska hjälp de kan behöva. Här kan också generationsklyftor uppstå, där yngre arbetstagare över lag har bättre chanser att prestera väl vid distansarbete, medan äldre generationer kan behöva mer hjälp och skolning för att lyckas med det tekniska. De flesta av de eventuella riskerna med jämställdhetsklyftorna går dock att bekämpa med hjälp av skolning och genom att behålla distansarbete på frivillig basis. Ett välintegrerat arbetsliv och privatliv kan med hjälp av distansarbete bidra till förändringar av gamla samhällsmönster och beteenden, samt till fördelaktiga demografiska förändringar.<sup>168</sup>

---

<sup>162</sup> RP 158/2018 rd, 2018, s. 63. Eurofound, 2020 (a), s. 23 (Figur 2).

<sup>163</sup> Beskäftigelsesministeriet & Finansministeriet, 2018, s. 8–9. Skandia, 2018, s. 2.

<sup>164</sup> RP 158/2018 rd, 2018, s. 54. Possenriede, 2011, s.18.

<sup>165</sup> Loubier, 2017, stycke 10-12.

<sup>166</sup> Ruohomäki, 2013, s. 61.

<sup>167</sup> Myska & Shebbeare, 2020, stycke 21.

<sup>168</sup> Morgan, 2004. Lahtinen, 2002, s. 39.



Det finns däremot även problem med att arbetslivet och privatlivet sammanfogas. Några av de främsta problemen med ett integrerat arbetsliv och privatliv rör integritetsskydd, arbetstider och psykiska utmaningar. Eftersom den personliga integriteten behandlades i föregående kapitel fokuserar detta kapitel istället på utmaningarna med arbetstider och psykiskt välmående. Tidigare i avhandlingen nämndes det att friheten att välja när och var arbetet utförs kan ses som en av de främsta fördelarna med distansarbete, vilket också stämmer, men den största friheten kan tyvärr också bli det största hotet mot arbetsformen. I bästa fall är distansarbete ett redskap som hjälper arbetstagare att pussla ihop livet på ett optimalt sätt och ger dem möjligheten att bestämma sin egen arbetsrytm, men i värsta fall kan det egna hemmet förvandlas till ett fängelse fyllt av arbete som inte kan flys från ens i sömnen.<sup>169</sup> Om arbete tar över arbetstagares liv och konsumerar deras tankar och handlingar även på fritiden kan det vara frågan om två olika fenomen: antingen kan arbetstagare självmant ta på sig för mycket arbete, eller så kan arbetsbördan de blivit tillskrivna vara för stor för att klara av inom den tänkta arbetstiden. Det här kan enkelt leda till att arbetstagaren börjar utföra grått övertidsarbete.<sup>170</sup> Enligt arbetslivsbarometern från år 2011 har 81 % av statligt anställda och 50 % av privatföretags anställda som sporadiskt arbetar på distans utfört obetalt övertidsarbete.<sup>171</sup> Risken är speciellt stor för branscher som tillämpar mycket flextid och distansarbete, eftersom de exakta antalet arbetstimmar mer sällan följs upp här.<sup>172</sup> Redan smärre saker som besvarandet av ett mail eller ett telefonsamtal efter arbetstid kan snabbt leda till att minuterna av obetalt arbete radas upp. Det största hotet med detta beteende är det mot arbetstagarens hälsa, då vilotiden konstant avbryts och kan tankarna kring arbete kan cirkulera i huvudet dygnet runt. Det här leder till att arbetstagaren är mentalt på arbete mycket längre än sina avtalade timmar. Kombinerat sedan detta med att arbetet bokstavligen flyttat in i arbetstagarens hem så försvåras ytterligare möjligheterna till ostörd fritid. Det här faktumet är troligen en delorsak till varför regeringen i sin proposition, 158/2018rd, skrev att arbetstidsskyddet ska stärkas i fråga om distansarbete.<sup>173</sup> Att inte få en verklig paus från

---

<sup>169</sup> Lundqvist, 2010, s. 15 & 20. Atkin & Lau, 2007, s. 93-94. Blom et.al., 2001, s. 136 & 193.

<sup>170</sup> Grått övertidsarbets definition: ”arbete som utförs utöver planerad arbetstid men som inte är övertidsarbete...” Det är också ”den arbetstid som görs i början eller slutet av ett arbetsskift, ofta förberedande jobb, genom att arbetaren kommer till arbetet innan dennes sanna arbetstid börjar, eller stannar efter skiftets slut och tiden inte bokförs”. Källa Superliitto, 2020, stycke 1.

<sup>171</sup> Aho & Mäkiäho, 2012, s. 108.

<sup>172</sup> Remes, 2018, stycke 18.

<sup>173</sup> RP 158/2018 rd, 2018, s. 180.

sitt arbete och att uppleva en bristande arbetslivsbalans är bevisligen skadligt för hälsan och kan leda till utbrändhet, depression och även psykosomatiska problem.<sup>174</sup> Det är viktigt att arbetsgivare följer med arbetstider till den mån att arbetshälsan skyddas och så att de är medvetna om arbetsbördans sanna mängd. En vanlig konsekvens av grått övertidsarbete är nämligen att arbetsgivaren blir omedveten om den sanna arbetsmängden och att arbetsplatsen därmed blir underbemannad.<sup>175</sup> Arbetsmarknaden kan då långsiktigt förvrängs eftersom för få anställda utför en för stor arbetsbörda och dessutom börjar arbetstagarnas löner så småningom inte längre motsvarar det sanna arbetet som utförs.<sup>176</sup>

---

<sup>174</sup> Ropponen, Härmä, Bergbom, Nätti & Sallinen, 2018, s 2 & 9. Hakanen & Bakker, 2016, s. 4. Frone, 1996, s. 57–58. Frone 2000, s. 889. Greenhaus & Beutell, 1985, s. 76-77.

<sup>175</sup> Remes, 2018, stycke 24-25.

<sup>176</sup> Ibid.

## 4 Distansarbete, arbete utan bestämd tid och rum?

### 4.1 Utmaningar gällande arbetstider - den nya arbetstidslagens påverkan

1.1.2020 trädde den nya arbetstidslagen i kraft och med den medföljde några viktiga lagändringar vad gäller flexibla arbetsformer likt distansarbete.<sup>177</sup> I lagens regeringsproposition nämns det att distansarbete och andra flexibla arbetstidsarrangemang tydligt har ökat under de senaste åren, och att arbetsmarknaden har nya behov som ställer krav på lagmässig förändring för hur arbetstider regleras i arbetsförhållanden.<sup>178</sup> De viktigaste förändringarna den nya lagen medförde för distansarbetet är att den jämställde arbetsformen med vanligt närarbete. Distansarbetare ska inte behandlas annorlunda än övriga arbetstagare, vilket var viktigt med tanke på distansarbetarnas arbetstidsskydd.<sup>179</sup> I den föregående arbetstidslagen ansågs vissa att distansarbete teoretiskt sätt stod utanför lagens tillämpningsområde, eftersom det ansågs att arbetsgivarna inte hade möjlighet att övervaka arbetstiden eller arbetet och eftersom arbetstid ansågs vara tid som skulle spenderas på den fysiska arbetsplatsen.<sup>180</sup> I praktiken däremot och enligt domstolsbeslutet från HD 2002:36, ansågs distansarbete trots allt falla under arbetstidslagen redan då så länge arbetsgivaren var den som bestämde arbetstiden och övervakade att den efterföljdes.<sup>181</sup> Den nya arbetstidslagen klargör dock tydligt nu att det inte längre är någon skillnad var arbetet utförs. Arbetstiden är inte längre platsbunden, utan all tid som spenderas på arbete oavsett var detta görs ska räknas som arbetstid.<sup>182</sup> Slutligen skedde även förändringar i den nya lagen genom att flextiden utökades och en arbetstidsbank infördes.<sup>183</sup> Det här är två tecken som tyder på att lagstiftaren har förstått relevansen av flexibla arbetsarrangemang på arbetsmarknaden och jobbar för att harmonisera rätten och marknadens behov.

---

<sup>177</sup> Arbetstidslagen 872/2019.

<sup>178</sup> RP 158/2018, 2018, s. 16.

<sup>179</sup> RP 158/2018, 2018, s. 73.

<sup>180</sup> Koskinen & Ullakonoja, 2019, s. 9. Lamberg, 2020, stycke 2. RP 158/2018, 2018, s. 36-37.

<sup>181</sup> HD 2002:36.

<sup>182</sup> Arbetstidslagen 872/2019, 2 kap, 3 §. RP 158/2018, s. 73.

<sup>183</sup> Arbetstidslagen 872/2019, 4 kap, 13 § & 14 §. RP 158/2018, s. 1, 52 & 56.

Den nya arbetstidslagen har förbättrat många aspekter för distansarbetare, men den har tyvärr också skapat nya potentiella risker främst gällande de flexibla arbetstiderna, övertidsarbete och vissa tolkningsproblem. Enligt Koskinen och Ullakonoja är det sannolikt att en rad tolkningsproblem av den nya lagen kan uppstå, eftersom lagstiftarna i förarbetena och i regeringspropositionen har behandlat ett flertal kritiska och aktuella arbetstidsfrågor och problem, men mycket av detta reflekteras dock inte alls i själva lagbestämmelsen.<sup>184</sup> Det här kan leda till tolkningsproblem för rättssystemet och till att konflikter kan uppstå mellan vad lagen verkligen uttrycker och vad lagstiftarens bakomliggande syfte egentligen har varit. Enligt den nya lagen har även antalet maximala arbetstimmar som får utföras under ett år ökat, och sättet som övertid räknas har förändrats.<sup>185</sup> Det här kan bidra till ökade risker och svårigheter för distansarbetare att kunna koppla bort från arbetstiden och över till fritid och återhämtning. Den nya lagen kräver fortfarande samtycke av bägge parter för att utföra övertidsarbete, men om en distansarbetare tillämpar flextid i kombination med att de har stor egen kontroll över sitt arbete, så finns risken att de känner sig pressade att utföra en viss mängd arbete per dag oavsett om det leder till icke-rapporterad obetald grå övertid eller inte.<sup>186</sup> Enligt forskning är antalet arbetstagare vars arbetstid inte överhuvudtaget övervakas, större bland distansarbetare än bland närarbetare.<sup>187</sup> Något som tyder på att mycket av ansvaret för arbetstidshanteringen, på gott och ont, ligger hos arbetstagaren. Den ökade flexibiliteten kan alltså leda till att arbetslivsbalansen drabbas negativt, men å andra sidan kan även flexibiliteten bidra till positiva följder och ökade möjligheter för arbetstagaren att bättre styra upp och balansera sitt eget liv. Flexibilitet är ett tveeggat svärd som kan leda till både positiva och negativa följder och det är utmanande att på förhand förutspå vilka konsekvenserna kan bli eftersom de är väldigt person- och situationsberoende.<sup>188</sup>

De juridiska problemen på området gäller uppföljande av arbetstider i relation till arbetsskydd. Följs de nya restriktionerna i arbetstidslagen om övertidsarbete och hur långt

---

<sup>184</sup> Koskinen & Ullakonoja, 2019, s. 11.

<sup>185</sup> RP 158/2018, 2018, s.102.

<sup>186</sup> Arbetstidslagen 872/2019, 5 kap, 17 §. Brumberg, 2020, stycke 1 & 5. Hegele & Singh, 2020, stycke 8 & 22-24. Ahrendt, Mascherini, Leoncikis & Sandor, 2020, s. 6. Eurofound & ILO, 2017, s. 23. Helle, 2004, s. 20-21.

<sup>187</sup> Vesala & Tuomivaara, 2015, s. 515. Sutela & Lehto, 2014, s.159.

<sup>188</sup> RP 158/2018, 2018, s. 54.

går arbetsgivarens ansvar att vårda sina arbetstagares mentala hälsa? Arbetarskyddslagens syfte är att *”trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga”* och förhindra och förebygga *”olägenheter för arbetstagarens fysiska och mentala hälsa, som beror på arbete och arbetsmiljön”*.<sup>189</sup> Utöver detta ska arbetsgivaren även vid planeringen av arbetet beakta arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar att utföra arbetet för att på så sätt undvika och minska på riskerna arbetsbelastningen medför.<sup>190</sup> Det finns även ett EU ramavtal om arbetsrelaterad stress som härstammar från EU:s ramdirektiv 89/391/EEG, genom vilket alla arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att hantera stress i den mån det kan anses vara en risk för hälsa eller säkerhet.<sup>191</sup> En norm inom EU rättens arbetsmiljöpolitik är att det krävs ett samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren har själv ett visst ansvar att aktivt delta i vården av sin egen hälsa.<sup>192</sup> Regleringarna som finns i nationell lagstiftning om psykisk hälsa är så gott som enbart av förebyggande karaktär. De handlar om arbetsgivarens ansvar att minimera risker och att förhindra uppkomst av psykisk belastning, men det finns inget konkret skrivet om var ansvaret ligger angående att upptäcka skadlig psykisk belastning eller konsekvenserna för att ha misslyckats med ansvaret att vårda och skydda sina arbetstagares psykiska hälsa. Denna aspekt att arbetsskyddet främst är av förebyggande syfte kan anses vara extra problematiskt vid distansarbete och kan ses som ett verkligt potentiellt framtida problem som bör behandlas ytterligare i rättsreglering.

## 4.2 Flexitid<sup>193</sup>, en lösning eller ytterligare en riskfaktor?

Flexitid kan bevisligen leda till både fördelar och nackdelar, så att entydigt besvara rubrikens fråga är inte enkelt och kanske inte ens möjligt med tanke på hur situationsberoende och individuell upplevelsen av flexitid ofta är. Arbetstid spelar en central roll vid distansarbete och det kan ses som en viktig orsak till att en arbetstagare

---

<sup>189</sup> Arbetarskyddslagen 738/2002, 1 kap, 1 §.

<sup>190</sup> Arbetarskyddslagen 738/2002, 2 kap 13 §.

<sup>191</sup> EU:s ramdirektiv (89/291/EEG), 1989. EU:s ramavtal om arbetsrelaterad stress, 2005.

<sup>192</sup> EU:s ramavtal om arbetsrelaterad stress, 2005. Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2016.

<sup>193</sup> Med flexitid syftas det till flexitid i kombination med distansarbete. Denna flexitid kan innebära att arbetaren väljer när hen vill arbeta under dygnet eller den mer traditionella versionen, att arbetstidens slut eller början kan påverkas och möjligheten att hålla pauser mitt på dagen även existerar.

kan önska tillämpa arbetsformen, men samtidigt kan också arbetstid vara en källa till stora utmaningarna som distansarbete står inför.<sup>194</sup>

En av de främsta fördelarna med flextid är att det kan hjälpa arbetstagare att hitta en bättre arbetslivsbalans, vilket i sin tur tenderar att leda till ökad arbetstillfredsställelse och minskad stress.<sup>195</sup> Trots att balansen mellan fritid och arbetstid bara är en fördel så är det viktigt att inse hur pass viktig denna ena fördel verkligen är. Bättre arbetslivsbalans betyder också ofta bättre chanser för återhämtning och en allmänt bättre hälsa samt arbetsmotivation. Forskning har bevisat att det föreligger ett starkt positivt samband mellan flextid och insomnande, och att risken att drabbas av sömnsvårigheter är 6-10 % mindre för arbetstagare som har tillgång till flextid och andra flexibla arbetsformer än för övriga arbetstagare.<sup>196</sup> En god nattsömn förbättrar återhämtningsförmåga. Tillgång till flextid minskar i allmänhet även på mängden sjukfrånvaro och arbetsrelaterade sjukdomar som arbetstagare drabbas av, vilket är fördelaktigt för både arbetsgivare och arbetstagare.<sup>197</sup> Flextid kan även anses vara ekonomiskt fördelaktigt för företag, eftersom det kan minska på kostnaderna av personalomsättning om de anställda trivs bättre på arbetet och det kan även minska på arbetsfrånvaron vilket därmed bidrar till ökad produktivitet.<sup>198</sup> Det är dock värt att uppmärksamma att flextid generellt sett bara ökar den ekonomiska lönsamheten om flextidstrategierna är fokuserade kring arbetstagarna och inte kring kostnadsbesparingar.<sup>199</sup> Om strategierna huvudsakligen fokuserar på besparingar, så tenderar lönsamheten istället att sjunka.<sup>200</sup> Den mesta forskningen är entydig om att flextid och flexibla arbetsarrangemang kan bidra med hälsofördelar som ökad produktivitet och en allmänt positivare syn till arbetslivet.<sup>201</sup> När flextiden tar hänsyn till arbetstagarnas livsbehov klarar de bättre av att göra övertid och utöver detta minskar dessutom konsekvenser såsom stress, arbetsolyckor och arbetsfel vid

---

<sup>194</sup> Helle, 2004, s. 144-145.

<sup>195</sup> White, Hill, McGovern, Mills & Smeaton, 2003, s. 192. Berg, Appelbaum, Bailey & Kalleberg, 2004, s. 331 & 344. Macdermid & Tang i Crane & Hill, 2009, s. 241-242.

<sup>196</sup> Haley & Miller, 2015.

<sup>197</sup> Possenriede, 2011, s. 2. Ralston & Flanagan, 1985, s. 217. De Menezes & Kelliher, 2011, s. 458-459. Lee & DeVoe, 2012, s. 300.

<sup>198</sup> Lee & DeVoe, 2012, s. 300.

<sup>199</sup> Lee & DeVoe, 2012, s. 298.

<sup>200</sup> Ibid.

<sup>201</sup> Eurofound, 2017, s. 134-135. (Figur 3, 4 & 5).

övertidsarbete.<sup>202</sup> Det är dock en noterbar skillnad mellan mängden positiva effekter till följd av flexibilitet beroende på om de flexibla arrangemangen är skapade för arbetsgivarens eller för arbetstagarens behov.<sup>203</sup> Enligt en europeisk undersökning fanns det en skillnad mellan de upplevade positiva effekterna av flexibilitet beroende på hurdana de flexibla arbetstidsarrangemang var.<sup>204</sup> Arbetstagarna som hade det svårast att få sitt arbetsliv och privatliv att gå ihop var de som fick välja bland många olika fasta arbetstider som bestämts av arbetsgivaren, och i motsats de arbetstagare som upplevde den bästa balansen var de som själva fick bestämma sina arbetstider inom förutbestämda gränser.<sup>205</sup> Dock var det intressant att de arbetstagare som helt själva bestämde över sina arbetstider och därmed hade mest autonomi, inte var de som upplevde mest harmoni och arbetslivsbalans.<sup>206</sup> Det här leder då till frågan; kan finnas något sånt som för mycket flexibilitet och kan det leda till mer negativa konsekvenser än positiva?

Flexibilitet har negativa sidor, speciellt om det tillämpas i för stora och okontrollerade mängder och i samband med bristfälliga stödsystem. Det är dessutom inte heller något som alla arbetstagare vill ha, eftersom vissa kan uppleva problem med att koppla bort från arbetet och andra kan istället sakna disciplinen och självledarskapet som krävs för att få arbete gjort inom tidsramarna.<sup>207</sup> En vanlig risk vid flextid och distansarbete är risken för överarbete och utbrändhet. Forskning tyder på att distansarbetare i allmänhet utför längre arbetsdagar än närarbetare.<sup>208</sup> Flextid tillämpad i ostrukturerade former kan speciellt leda till lägre arbetsdagar eftersom vissa arbetstagare kan vara ovana att reglera sin tid med mer frihet.<sup>209</sup> Ibland beror dock inte de längre arbetsdagarna på ett tidshanteringsproblem, utan de kan även komma från en form av ständig upplevd skuld distansarbetstagarna kan ha som pressar dem till att överprestera.<sup>210</sup> De kan känna ett behov att bevisa att det är legitimt att de arbetar hemifrån och därför vill de prestera bättre eller minst lika bra som

---

<sup>202</sup> Golden för ILO, 2012, s. 11-12 & 16.

<sup>203</sup> Eurofound, 2017, s.52-53 & 119.

<sup>204</sup> Ibid.

<sup>205</sup> Ibid.

<sup>206</sup> Ibid.

<sup>207</sup> Glowacka, 2020, s. 10-11. Cook, 2020 (a), s. 388. Nordengren & Olsen, 2006, s.12.

<sup>208</sup> Ojala, 2011, s. 88 & 92-93. Eurofound & ILO, 2017, s. 1 & 58. Echtelt, Glebbeek & Lindenberg, 2006, s. 506-507. Helle, 2004, s. 20. Park, 2020, stycke 11-12. Stewart, 2000, s. 65.

<sup>209</sup> Glowacka, 2020, s. 10-11.

<sup>210</sup> Kenyon, 2016, stycke 8. Cook, 2021, stycke 16.

närarbetarna. Det här fenomen teoretiseras vara kulturellt beroende och i länder med hög arbetsmoral och låg acceptans för att inte utföra övertid är skulden troligen värre.<sup>211</sup> Vilken betydelse detta fenomen kan ha på den finska arbetsmarknaden är ännu oklart, främst p.g.a. för få studier. Som nation har vi generellt sett en tradition av stark arbetsmoral, men vi är också ett ledande land inom arbetsflexibilitet. I Eurofound's studie under pandemin ställdes frågan: ”Hur ofta under de senaste två veckorna har du arbetat på din fritid för att möta arbetskraven?” och ca 7 % av finländarna svarade att de gjorde detta varje dag, medan ca 40 % svarade aldrig.<sup>212</sup> Det finns även andra studier som tyder på att finländare inte upplever samma tidspress eller stress vid distansarbete som många övriga i Europa.<sup>213</sup> Denna statistik kan ses som vägledande gällande finländarnas potentiella skuld känslor, men mer forskning behövs för att nå ett exakt svar. En risk som flexiblare arbetsformer kan medföra är dock att arbetsgivare möjligen kunde utnyttja den starka arbetsmoral som många distansarbetare har. Arbetsgivare kanske medvetet delegerar en större arbetsmängd åt distansarbetarna, i hopp om att de frivilligt arbetar hårdare oavsett konsekvenserna för deras välmående. Arbetstagare kan förutom upplevande av skuld även känna olika former av tidspress. Exempelvis press att arbeta längre dagar, att arbeta snabbare och att arbeta dygnet runt eftersom de kan uppleva att de konstant behöver vara kontaktbara för att andra ska veta att de verkligen sköter sitt arbete.<sup>214</sup> Autonomiparadoxen beskriver detta exakta fenomen; att arbetstagarna själva upplever att i.o.m. att de har blivit belönade autonomi, distansarbete och flexitid bör de även prestera bättre och jobba hårdare.<sup>215</sup> Problemet blir till en paradox i och med att företag oftast ger möjligheten till ökad flexibilitet och distansarbete eftersom de vill förbättra arbetslivsbalansen och minska på stress och arbetspress, men nu förvärras istället allt detta och den givna flexibiliteten får motsatta effekter.<sup>216</sup> Tekniken har spelat en viktig roll i att möjliggöra autonomiparadoxens existens, eftersom nu arbetet kan följa med oss vart vi än går och notifikationer kan öka frestelsen att arbeta mer utanför arbetstid.<sup>217</sup> Konsekvenserna av paradoxen kan sätta arbetstagare i ökad risk för stress

---

<sup>211</sup> Kenyon, 2016, stycke 12.

<sup>212</sup> Eurofound, 2021, *In the last 2 weeks, how often have you worked in your free time to meet work demands?*

<sup>213</sup> Ojala & Pyöriä, 2013, s. 62.

<sup>214</sup> Kossek & Lambert, 2004, s. 44. Gajendran, Harrison & Delaney-Klinger, 2015, s.7

<sup>215</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 24. Russell, O'Connell & McGinnity, 2007, s.18. Echtelt et.al., 2006, s. 506-507.

<sup>216</sup> Putnam, Myers & Bernadette, 2013, s. 430.

<sup>217</sup> Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013, s. 14.



och minskad vilotid då gränserna mellan arbete och fritid suddas ut.<sup>218</sup> Vissa forskare argumenterar att denna ständiga press att alltid vara kontaktbar, i kombination med möjligheten att faktiskt kunna vara det, kan leda till "hyperconnectivity"<sup>219</sup> som sedan i sin tur kan leda till psyko-social överbelastning, utbrändhet och depression.<sup>220</sup> Det finns även risk att arbetsdagarna blir längre eftersom arbetstagarna frivilligt sprider ut arbetet i små sektioner över dagen för att på så sätt orka med allting. Det kan även finnas arbetstagare som gör längre dagar eftersom de vill prestera väl så att de får behålla flexibiliteten som distansarbete erbjuder.<sup>221</sup>

Det finns inget entydigt svar på om flextid är enbart bra eller dåligt, en lösning eller en risk. Mycket har att göra med hur systemen för flextid är utformade och mängden flexibilitet som arbetstagare har tillgång till. Både flextid och distansarbete kan spela en kritisk roll när det handlar om arbetslivsbalans, välmående, jämställdhet och produktivitet, men exakt vilken rollen är, är svårt att förutspå. Däremot bör både organisationer och arbetstagare inse att anställda inte är maskiner. De behöver vilotid och ett medvetet eller omedvetet skapande av en 24/7 arbetskultur är ett allvarligt hot mot arbetstagares hälsa och är något organisationer inte bör tillåta. Inom EU understryks det redan i vissa medlemsländer, genom rättsliga medel, hur stort av ett hot kontinuerligt dygnet runt arbete är mot arbetstagare och det förespråkas att det bör finnas en laglig rättighet och en allmänkulturell norm att koppla bort arbete när arbetstimmarna är fulla.<sup>222</sup> Något som kan hjälpa att framhäva de positiva effekterna av flexibla arbetsarrangemang är om arbetsmarknaden kollektivt försöker eftersträva en kultur som tydligt understöder arbetslivsbalans.<sup>223</sup> Genom att göra flexibla arbetsarrangemang till en vardaglig aspekt av arbetslivet normaliseras arbetsformerna ytterligare och detta kan så småningom ändra på tankebanorna angående hur och var arbete ska utföras och normerna kan förändras.<sup>224</sup>

---

<sup>218</sup> Ibid. Grant, Wallace & Spurgeon, 2013, s.532.

<sup>219</sup> Hyperconnectivity = att man konstant är uppkopplad och kontaktbar via virtuella medel.

<sup>220</sup> Glowacka, 2020, s. 9.

<sup>221</sup> Golden, 2001, s. 50.

<sup>222</sup> Eurowork, 2019, stycke 4, 7 & 13-14. Schofield, 2016, stycke 1-6. BBC, 2016, stycke 1 & 11.

<sup>223</sup> Thompson, Beauvais & Lyness, 1999, s. 414-415.

<sup>224</sup> Putnam et.al., 2013, s. 430.

## 5 Problem och utmaningar vid distansarbete

### 5.1 Negativa hälsoaspekter

I kapitlet behandlas de negativa fysiska, psykiska och sociala risker distansarbete kan medföra för en arbetstagares hälsa. Många av de fysiska och psykiska riskerna är tätt sammanbundna och den ena gruppens problem kan lätt leda till den andras så därför behandlas dessa parallellt med varandra medan sociala risker behandlas i en egen sektion.

Det finns ett fåtal risker som kan ses som direkta hot mot den fysiska hälsan för distansarbetare, men minskad fysisk aktivitet, ergonomiska problem och sämre teknisk utrustning hör till dessa. Distansarbete innebär ofta mycket tid sittandes framför en skärm och dessutom många gånger i sämre ergonomiska positioner och miljöer än i vad som finns på en närarbetsplats. På närarbetsplatser kan det finnas möjlighet till ståbord, ergonomiska stolar och passande dataverktyg i större utsträckning än vad det finns i de flesta distansarbetares hem. Ensidigt sittande i timtal är i sig självt påfrestande för kroppen, men om det dessutom utförs i sämre ergonomiska positioner och framför mindre skärmar i allt längre arbetsdagar, så förvärras bara de negativa effekterna.<sup>225</sup> Dessutom i och med att arbetsresorna minskar så minskar även ofta den vardagliga motionen för distansarbetare, vilket är beklagligt eftersom motion hjälper både den fysiska och mentala hälsan och kan förebygga många problem.<sup>226</sup> Även andra vardagliga rutiner såsom lunch och kaffeпаuser kan förändras. Matvanorna hos distansarbetare som spenderar mycket tid hemma kan försämrats och de viktiga andningspauser som lunch och kaffe tidigare har erbjudit kan nu snabbt förvinna då arbetstagare hellre äter medan de arbetar.<sup>227</sup> Det finns också risk att redan existerande skadliga beteenden som arbetstagare har förvärras vid distansarbete då de spenderar mer tid fysiskt avlägsnade från organisationen. Exempelvis är sjukdomar som alkoholism lättare att dölja från ledarskapet och kollegorna när de

---

<sup>225</sup> Virolainen, 2012, s. 17. Koroma, Hyrkkänen & Rauramo, 2011, s. 13 & 15-16. Helle, 2004, s. 222. Grant et.al., 2013, s. 532. Manka, 2015, s. 198.

<sup>226</sup> Degges-White, 2020, stycke 11-12.

<sup>227</sup> Sanchez- Sanchez, Ramirez- Vargas, Avellaneda- Lopez, Orellana-Pecino, Garcia-Marin & Diaz- Jimenez, 2020, s. 12. La Gioia, 2020, stycke 12-15. Lahtinen, 2002, s. 25.

dagliga ansikte mot ansikte mötena minskar.<sup>228</sup> Så gott som alla av de fysiska riskerna kan dock elimineras eller minskas på genom god planering, arbetslivsbalans, eget initiativ till vardagsmotion, samt en allmänt hälsosam livsstil. Flera företag har distansarbetspolicyer som påminner arbetstagare om att ta pauser, att stiga bort från datorn och att röra på sig under dagen, samt som uppmanar till kvalitativ återhämtningstid och vardagsmotion på en regelbunden basis. I framtiden kan liknande initiativ behöva övervägas bli obligatorisk information att utdela till distansarbetare. Utmaningen blir trots allt att huvudansvaret ligger hos arbetstagaren själv att vårda sin egen hälsa, fysisk och psykisk, samt att vara i kontakt med sin arbetsgivare om de behöver hjälp eller stöd i processen.<sup>229</sup> Skötseln av den fysiska hälsan kan dock vara mer utmanande om det psykiska välmåendet samtidigt brister.

De psykiska riskerna är ofta bland de första hälsorelaterade riskerna som nämns då nackdelar av arbetsformen diskuteras. Det här är delvis eftersom de är relativt frekvent förekommande och delvis eftersom de riskerar produktiviteten och därmed funktionaliteten av arbetsformen. De psykiska riskerna är tätt bundna till både de fysiska och sociala riskerna. Om en arbetstagare mår dåligt psykiskt minskar deras möjligheter att vårda sin fysiska hälsa och mycket av det minskade sociala livet kan leda till negativa psykiska reaktioner och känslor hos distansarbetare. Till de vanligaste psykiska riskerna hör stress, utbrändhet, depression och negativa känslor likt skuld och ångest.<sup>230</sup> Distansarbetare kan uppleva en ihärdig skuld att arbeta längre, prestera bättre och se till att alltid vara kontaktbar så att andra inte tror att de använder distansarbete som en ursäkt för att undvika arbete.<sup>231</sup> Denna skuld är viktig att behandla som en negativ effekt i sig, eftersom den kan leda till att övriga konsekvenser förvärras då arbetstagaren pressar sig allt hårdare. Mentaliteten att överprestera p.g.a. skuld (autonomiparadoxen) är dålig för den psykiska hälsan och kan leda till bestående stress, utbrändhet och till och med psykiska sjukdomar som ångesttillstånd och panikattacker.<sup>232</sup> Tankesättet kan dock vara extra skadligt för personer med en tendens till arbetsnarkomani och perfektionism.

---

<sup>228</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 73.

<sup>229</sup> Virolainen, 2012, s. 206. Engestang, 2004, s. 30.

<sup>230</sup> Mann & Holdsworth, 2003, s. 196. Vesala & Tuomiovaara 2015, 515. Kenyon, 2016, stycke 8.

<sup>231</sup> Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013, s. 14. Grant, Wallace & Spurgeon, 2013, s. 532.

<sup>232</sup> Lidwall, 2004, s. 3 & 14. Kraan & Blok, 2020, stycke 28. Blom et.al, 2001, s. 147 & 212.

Skulden och behovet att arbeta mer än vad externa parter kanske kräver, kan leda till en fixering på arbetet och till att arbetstagare arbetar var som helst och när som helst, samt är inkapabla att koppla bort från arbetet.<sup>233</sup> Beskrivningen är lik deskriptionen av en arbetsnarkoman och beteendet är också relativt lika. Det främsta som skiljer arbetsnarkomaner från överpresterande distansarbetare är kvantiteten och tidsspannet de utför detta skadliga beteende på. Kortsiktigt kan beteendet ses som skadligt stressrelaterat överpresterande, men blir vanorna långsiktiga kan beteendet slutligen utvecklas till arbetsnarkomani. Det finns dock inte ett direkt samband mellan distansarbete och risken till arbetsnarkomani, men följande studie är ändå värd att notera. En holländsk studie nådde en intressant observation gällande relationen mellan arbetsnarkomani och distansarbete.<sup>234</sup> Trots att distansarbetare har upptäckts utföra längre dagar än närarbetare så gick inte skillnaden att återfinna mellan distansarbetare och arbetstagare som blivit erbjudna distansarbete men tackat nej.<sup>235</sup> Det här antyder enligt forskningen att det inte är distansarbete som arbetsform som huvudsakligen leder till de längre arbetsdagarna, utan att det istället är förhållandena under vilka ledare definierar ett arbete som möjligt att utföra på distans som är ansvariga.<sup>236</sup> Med andra ord, vissa arbeten är sådana till sin natur att de leder till längre arbetsdagar, oberoende av arbetsformen.

Utöver att distansarbetare kan uppleva skuld så är stress en annan psykologisk risk de ofta utsätts för. Det finns vissa allmänna källor som ökar risken att drabbas av arbetsrelaterad stress, såsom bristande arbetslivsbalans, arbetsplatsrelationer, arbetsmängd och arbetsmiljön.<sup>237</sup> Stress uppstår också ofta vid förändringar av olika slag, exempelvis kan själva förflyttningen mellan distansarbete och närarbete vara en stressfylld förändring för en arbetstagare.<sup>238</sup> Denna stress kan sedan ytterligare öka om arbetstagaren lider av bristande arbetslivsbalans och utsuddade gränser mellan privatliv och arbetsliv i samband med övergången.<sup>239</sup> Tidigare kan arbetsresan ha fungerat som en fördelaktig mental och

---

<sup>233</sup> Matuska, 2010, s. 104-105. Van den Broeck, Schreurs, De Witte, Vansteenkiste, Germeys, Schaufeli, 2011, s. 601. Grant et.al., 2013, s. 540.

<sup>234</sup> Pascale, Wetzels & Tijdens, 2008, s. 17.

<sup>235</sup> Ibid.

<sup>236</sup> Ibid.

<sup>237</sup> Hassard & Cox, 2015, stycke 26-31. Virolainen, 2012, s. 206. Helle, 2004, s. 20.

<sup>238</sup> Wisse & Sleebos, 2015, s. 261-262.

<sup>239</sup> Van den Broeck et.al., 2011, s. 601.

fysisk barriär mellan de olika livsrollerna och stressen kunde därmed enklare lämnas på arbetet och fritiden separeras från arbetstiden, men denna separering är något som distansarbetare går miste om.<sup>240</sup> Distansarbetare är extra utsatta för de utsuddade arbetslivsgränserna eftersom deras arbete lättare kan sprida sig utanför arbetets tidsramar. Det här kan sedan leda till att distansarbetare inte känner sig fullständigt närvarande i någon livsroll, varken som familjemedlem eller arbetstagare, utan istället är de konstant kontaktbara till alla till en viss grad. Enligt Eurofound's undersökning under pandemin oroade sig ca 14 % av finländare mestadels av tiden för sitt arbete utanför arbetstimmarna och ca 42 % oroade sig för det ibland.<sup>241</sup> Arbetskulturen att alltid vara kontaktbar och att aldrig vara fullständigt ledig har inte uppstått över en natt. Det är något som med tiden sakta men säkert har förvärrats och de upplevda fysiska och psykiska gränserna mellan arbete och fritid har minskat framför våra ögon utan att det lagts märke till.<sup>242</sup> Problemen med bristande arbetslivsbalans gäller såväl närarbetare som distansarbetare och det bör därför ses som ett arbetsmarknads- och arbetslivsproblem och inte enbart som ett distansarbetsproblem. EWorklife och EU m.fl. förespråkar att arbetslivsbalans måste bli sett som ett folkhälsoproblem år 2021 och att rättsliga handlingar bör tas för att åtgärda problemet och minska på konsekvenserna.<sup>243</sup> Den främsta hälsoföljden av denna kultur är ökad stress, följt av andra negativa psykiska effekter som utmattning och ångest. I samband med de förlängda arbetsdagarna ökar risken för stress och samtidigt lämnas mindre tid för återhämtning.<sup>244</sup> Den psykologiska återhämtningen är speciellt viktig vid distansarbete för att undvika utmattning och överbelastning eftersom majoriteten av arbetsbördan är intellektuellt och mentalt krävande arbete.<sup>245</sup> Stressen som skapas från de vaga gränserna mellan arbetsliv och privatliv kan på sikt kan leda till depression, utbrändhet och allmän psykisk ohälsa.<sup>246</sup> Speciellt konflikter mellan arbetslivet och familjelivet kan bidra till ökad stress och försämrad mental hälsa.<sup>247</sup> Arbetstagare som nyligen övergått till distansarbete och är mer ovana kan vara särskilt utsatta.<sup>248</sup> Tidigare

---

<sup>240</sup> Ellison, 1999, s. 347-348. Cook, 2020 (b), stycke 14-15. Nilles, Carlson, Grey & Hanneman, 1976.

<sup>241</sup> Eurofound, 2021, *Kept worrying about work when your are not working*.

<sup>242</sup> Cook, 2020 (b), stycke 18.

<sup>243</sup> EWorklife, 2020, stycke 4-6. Cook, 2021, stycke 22. Europeiska kommissionen, 2019. Europeiska unionen, 2021, stycke 25-26. Cook, Rudnicka & Newbold, 2021, stycke 17.

<sup>244</sup> Ojala & Pyöriä, 2013, s. 53-54. Lahtinen, 2002, s.38.

<sup>245</sup> Virolainen, 2012, s. 18. Koroma et.al., 2011, s. 23.

<sup>246</sup> Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006, s. 135 & 149.

<sup>247</sup> Mann & Holdsworth, 2003, s. 196. Greenhaus & Beutell, 1985, s. 80-81.

<sup>248</sup> Blomqvist et.al, 2020, slide 10. Duxbury, Stevenson & Higgins, 2018, s. 250.

erfarenhet av distansarbete verkar vara positivt kopplat med lägre nivåer av upplevd stress, speciellt gällande data som härstammar från distansarbete under pandemin.<sup>249</sup> Konflikter mellan arbetslivet och privatlivet är primärkällan till negativa psykiska upplevelser, men även variabler som kommunikationsproblem och minskad fysisk aktivitet bidrar till stress.<sup>250</sup> Det är dock värt att notera att en majoritet av forskningen fortfarande uppvisar ett positivt samband mellan ett välfungerande distansarbetsystem och minskad stress.<sup>251</sup> Stress uppstår mer vid dåligt strukturerat distansarbete där det finns brister i själva systemet, i arbetsmängden, i tekniken eller i arbetsmiljön. Därför bör det beaktas att negativa psykiska upplevelser troligen är beroende av systemens funktionalitet, arbetsledningens stöd och övriga externa faktorer. Slutligen har även distansarbetare rapporterat om andra negativa känsloupplevelser som irritation, oro, skuld och ensamhet i högre grad än närarbetare.<sup>252</sup> Dessa känslor är sammanhörande med den sociala aspekten av distansarbete och mängden stöd samt gemenskap som arbetstagare upplever.

Isolation från arbetsgemenskapen och ensamhet är oftast de vanligaste sociala riskerna som talas om vid distansarbete.<sup>253</sup> Dessa känslor kan uppstå till följd av förlust av naturliga sociala mötespunkter som kaffepauser och förlust av övriga fysiska interaktioner på arbetsplatsen som sedan påverkar arbetsdynamiken.<sup>254</sup> Sociala risker kan dock förminsкас genom att distansarbete inte görs på fulltid, utan enbart ett par dagar i vecka. Oavsett hur ofta arbetsformen utförs blir upprätthållandet av sociala kontakter viktigt vid distansarbete för att undgå känslor av isolation och fränkoppling från arbetsgemenskapen. Kommunikation är något som bör satsas på eftersom det ofta kan försämrās när arbetstagare övergår till distansarbete.<sup>255</sup> Det är enklare att upprätthålla kommunikationen när den fysiska distansen mellan parter är kortare. Ribban kan upplevas vara högre vid distansarbete att diskutera arbetsrelaterade frågor och personliga problem

---

<sup>249</sup> Wigert & Robison, 2020, stycke 18. Blomqvist et.al., 2020, slide 10.

<sup>250</sup> Degges-White, 2020, stycke 2. Fan, Lam & Moen, 2019, s. 2754 & 2768.

<sup>251</sup> Se kapitel 6.1.

<sup>252</sup> Mann & Holdsworth, 2003, s. 202. Cropley & Purvis, 2003, s.195. Park, 2020, stycke 8.

<sup>253</sup> Nordlund, 2020, stycke, 11-12. Eurofound, 2015 s. 78. Atkin & Lau, 2007, s. 93-94. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 19. Anderson et.al., 2015, s. 886. Nordengren & Olsen, 2006, s. 73. Wyrzykowska, 2014, s. 220. Pyöriä & Saari, 2014, s. 216. Taskin & Devos, 2005, s. 18.

<sup>254</sup> Ibid.

<sup>255</sup> Virolainen, 2012, s. 24.

med såväl ledare som kollegor, eftersom dessa inte längre kan tas upp apropå. Det kan vara svårare att naturligt påbörja obekväma diskussionsämnen på distans eftersom lämpliga situationer inte bara uppstår där. Distansarbete kan ha en negativ effekt på såväl kvantiteten och kvaliteten av kommunikationen som utförs mellan parter och det kan dessutom vara mer tidkrävande, vilket hämmar det sociala arbetslivet som helhet.<sup>256</sup> Den bristande kommunikationen är ofta vad som leder till känslor av isolation för distansarbetare. Ledare kan också påverkas negativt av de förändrade kommunikationskedjorna och de kan tvingas modifiera sitt ledarskap och sin kommunikationsstil för att klara av att upprätthålla nödvändiga kontakter. Distansarbetare bör arbeta proaktivt med sin kommunikation och ta eget ansvar samt initiativ att hålla kommunikationslinjerna öppna för att hänga med i arbetsgemenskapen.<sup>257</sup> Precis som vid närarbete krävs det interaktiv växelverkan och ett gott samarbete för att få såväl arbete som social gemenskap att fungera. Distansarbetare kan även uppleva att arbetsformen gör att de enklare blir förbisedda t.ex. gällande karriärmöjligheter och att de saknar samma möjligheter att påverka med sina åsikter vid möten, vilket minskar på mötenas nytta för dem och därmed minskar även de sociala interaktionerna i takt med det.<sup>258</sup> Trots att isolation, känslor av ensamhet och övergivenhet är verkliga sociala hot mot såväl arbetstagaren som arbetsformen i sin helhet, så verkar dock finländska distansarbetare huvudsakligen ha positiva upplevelser från att arbeta ensamma.<sup>259</sup> Under covid-19-sommaren år 2020 rapporterade endast 2,8 % av finländska distansarbetare att de alltid kände sig isolerade i sitt arbete, medan 47,5 % aldrig eller sällan upplevde det.<sup>260</sup> Genom att se till att en arbetsplats har bra kommunikationssystem och en organisationskultur med en låg tröskel att kontakta såväl kollegor som chefer, samt en tydlig ansvarsfördelning och arbetsuppgiftsfördelning kan många onödiga hot mot det sociala minskas.<sup>261</sup> Hur en distansarbetare upplever de sociala förändringarna arbetsformen medför är individuellt, och det verkar även till en viss grad vara kulturellt beroende.<sup>262</sup> En extrovert arbetstagare

---

<sup>256</sup> Lombardo & Mierzwa, 2012, s. 1. Virolainen, 2012, s. 205.

<sup>257</sup> Virolainen, 2012, s. 206. Pyöriä & Saari, 2014, s. 219-220. Nordengren & Olsen, 2006, s. 68-69. Pyöriä & Saari, 2014, s. 220.

<sup>258</sup> Wyrzykowska, 2014, s.220. Pyöriä, 2011, s. 391.

<sup>259</sup> Lahtinen, 2002, s. 29. Pyöriä & Saari, 2014, s. 220-221.

<sup>260</sup> Eurofound, 2021, *you feel isolated while working* frågan.

<sup>261</sup> Pyöriä & Saari, 2014, s s. 216.

<sup>262</sup> Se Eurofound, 2021, *you feel isolated while working* frågan och jämförelse mellan länder. Pyöriä & Saari, 2014 s. 220.

kan enklare känna sig isolerad och lida mera av det eftersom de får energi från möten med andra, medan en introvert arbetstagare istället kan njuta av den egna tiden och kan uppleva att de vinner energi på att inte dagligen vara tvungna att ha fysiska sociala interaktioner med andra.<sup>263</sup> Vilka sociala risker distansarbetare upplever är högst individuellt och en arbetstagares personlighet i kombination med deras arbetssätt blir ofta en avgörande för hur arbetslivsbalansen och välmående påverkas.<sup>264</sup> Olika arbetsroller kan också påverka hur arbetstagaren upplever arbetsformen, oavsett deras personlighet. Exempelvis kan chefer kan stå inför en utmaning ledarskapsmässigt gällande sina arbetsuppgifter, trots att de kanske annars kunde uppskatta arbetsformen.

Även företag kan lida av de sociala, psykologiska och fysiska risker distansarbete kan medföra genom att produktivitet, gruppanda, sjukfrånvaro och organisationskultur kan påverkas negativt.<sup>265</sup> Mår arbetstagarna dåligt är det sannolikt att även företaget drabbas av detta i längden. Det ligger därför i företagets intresse att inte överge sina distansarbetare eller de ledare som ska ta hand om dem, eftersom detta troligen i slutet även kommer att påverka dem negativt. En distansarbetspolicy kan hjälpa de involverade parterna och slutligen visa sig vara något mycket fördelaktigt att ha satsat resurser på att utveckla, eftersom det försäkrar konsekvent behandling av arbetstagarna och ger tydliga protokoll för hur olika situationer ska hanteras.<sup>266</sup>

När hälsoaspekter av distansarbete undersöks är det särskilt viktigt att peka ut vissa begränsningar som forskningsresultaten kan ha som påverkar analysen. Kapitlet avslutas därför med att uppmärksamma dessa. För det första är resultaten inte alltid enkla att jämföra med varandra för att nå ett definitivt resultat, eftersom mycket av forskningen är högst kontextberoende. Skillnader i resultaten uppstår bl.a. beroende på vilken nations arbetsmarknad det är frågan om, hurdan arbetskulturen är där, om arbetstagarna önskat sig distansarbete eller inte, och om svaren baserar sig på självrapportering eller om de kommer från mer objektiva data. Stora delar av forskningen angående arbetshälsa och

---

<sup>263</sup> Jarret, 2020, stycke 19.

<sup>264</sup> Cox & Cook i Cook, Rudnicka & Newbold, 2021, stycke 9. (Figur 7).

<sup>265</sup> Taskin & Devos, 2005, s. 18.

<sup>266</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 193-194. Helle, 2004, s. 87-88.



distansarbete har utförts genom självrapportering och tyvärr kan metoden ibland leda till att subjektiva intressen influerar forskningsresultaten onödigt mycket.<sup>267</sup> Vissa kanske vill bli av med arbetsformen medan andra önskar att den stannar även efter pandemin, och detta kan leda till att resultat på flit rapporteras extra negativa eller positiva. Vid självrapportering är det inte lika säkert att svaren är opartiska eller objektivt sanna vilket delvis kan leda till vilseledande fakta. För det andra varierar effekterna arbetsformen har på hälsan beroende på hur ofta distansarbete utförs. Generalisering är nödvändigt att göra från internationell forskning för att skapa en så god helhetsbild som möjligt av potentiella risker på den finska arbetsmarknaden, men det är inte nödvändigtvis ett korrekt svar. Ytterligare är det värt att beakta att mycket av de nyare data om distansarbete härstammar från covid-19-tiden. Vanligen är nyare data mer träffsäker än äldre, men nu i och med att så mycket under pandemin har förändrats i samhället och att samhället i princip befunnit sig i ett undantagstillstånd från det normala, så kan även detta ha påverkat forskningsresultaten gällande välmående. Vissa aspekter kan ha upplevts som mer negativa än de gjorts förut, medan andra kan ha drabbats av en nyhetseffekt och därmed setts på mer positivt än normalt. Den snabba övergången till distansarbete, i kombination med allt annat som pågår under pandemin, kan påverka arbetstagares upplevda psykosociala tillstånd och arbetshälsa.

## 5.2 Distansarbetets negativa effekter på kognitiva färdigheter

I kapitlet behandlas några negativa effekter distansarbete kan ha på arbetstagarens kognitiva färdigheter såsom produktivitet, effektivitet, kreativitet och motivation. En av de främsta orsakerna att företag implementerar distansarbete är eftersom de önskar förbättra sin produktivitetsnivå och konkurrenskraft på marknaden.<sup>268</sup> Frågan blir dock om distansarbete verkligen alltid leder till dessa avsedda mål, eller om det också finns risk att kognitiva färdigheter kan drabbas negativt?<sup>269</sup> För arbetsformens framtid är det viktigt att man är medveten om de fällor som existerar och inser begränsningarna arbetsformen kan ha för olika yrken och arbetsmoment. På samma sätt som distansarbete

---

<sup>267</sup> Kraan & Blok, 2020, stycke 24.

<sup>268</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 54 & 57.

<sup>269</sup> Ibid.

inte är lämpligt för alla arbetstagare så är det inte heller lämpligt för alla slags arbeten och detta bör beaktas.

### 5.2.1 Produktivitet

När det handlar om distansarbete och produktivitet har varierande resultat uppnåtts i forskningar.<sup>270</sup> Många studier som har undersökt distansarbetares produktivitet har genomförts med hjälp av självrapportering, och en rungende majoritet av dem har rapporterat om ökad produktivitet och prestationer.<sup>271</sup> Dock är självrapportering som metod inte alltid objektivt nog för att fungera som enda beviskälla och dessutom finns det även forskning som antyder motsatsen angående produktivitet, nämligen att den kan sjunka vid distansarbete. Under pandemin år 2020 rapporterade bl.a. vissa stora företag som Square och Adobe att deras produktivitet hade sjunkit med ca 60-70 %.<sup>272</sup> Även äldre forskning likt Hartman et.al.:s, rapporterar om lägre produktivitet vid distansarbete och i deras forskning framgår det att produktiviteten bland distansarbetare brukar sjunka desto längre arbetsformen utförs, vilket på lång sikt sänker arbetstagarnas produktivitet.<sup>273</sup> Enligt forskningen miste de arbetstagare som spenderade en majoritet av sina arbetstimmar på distansarbete produktivitet och de presterade sämre.<sup>274</sup> Övriga risker som i allmänhet sänker produktiviteten för distansarbetare verkar vara övertidsarbete och långa arbetsdagar.<sup>275</sup> När företag har testat att stänga tillgången till deras servrar nattetid och utanför normala arbetstimmar så har deras anställdas välmående och produktivitet stigit.<sup>276</sup> Därmed kan man konstatera att långa arbetsdagar och bristande arbetslivsbalans kan leda till sänkt produktivitet och prestationsförmåga, och kan därför ses som ett hot mot arbetsformen. Vid distansarbete rapporteras det ofta att distansarbetare utför längre dagar och att problem med separationen mellan arbete och fritid existerar, vilket kan ses som en verklig risk mot produktiviteten.

---

<sup>270</sup> Beauregard & Henry, 2009, s. 16.

<sup>271</sup> Hill, Miller, Weiner & Colihan, 1998, s. 669. Callentine, 1995. Vartiainen, Hakonen, Mannonen, Nieminen, Ruohomäki & Vartola, 2007, s. 32-33.

<sup>272</sup> Riccobono, 2020, stycke 5.

<sup>273</sup> Hartman, Stoner & Arora, 1991, s. 207 & 218.

<sup>274</sup> Ibid.

<sup>275</sup> Blom et.al., 2001, s.137

<sup>276</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 28.

Produktiviteten kan också sjunka i arbeten eller arbetsskeden som kräver mer kommunikation och teamwork.<sup>277</sup> Kunskapsarbetare uppmärksammas ofta extra här eftersom de aningen mer än övriga yrkesgrupper utför distansarbete och eftersom deras arbete till stor del består av både kognitiva och sociala aspekter.<sup>278</sup> De är därför ett bra exempel på en arbetsgrupp där vissa arbetsmoment tydligt kan dra nytta av distansarbete, medan tillämpning av arbetsformen i andra moment kan leda till att produktiviteten lider. Ca 50 % av kunskapsarbetares arbete involverar kreativt och kritiskt tänkande, arbete som ofta med fördel utförs i en ostörd miljö, och ca 40 % av deras arbete är övrigt individuellt arbete som även det kräver koncentration.<sup>279</sup> Många kunskapsarbetare har uppgett att de utför sitt bästa arbete på distans, eftersom de upplever färre distraktioner där och därmed kan behålla koncentrationen bättre.<sup>280</sup> Pyöriä påpekar dock att kunskapsarbete också kräver mycket samarbete eftersom resultaten som nåtts av distansarbetare måste kunna delges effektivt till övriga i organisationen.<sup>281</sup> Försvagas kommunikationen så försvagas även produktiviteten och därför föreslår han deltidssdistansarbete som en lösning på problemet.<sup>282</sup>

Produktiviteten kan också sjunka om arbetstagarna inte är lämpliga för arbetsformen. Arbetstagare måste klara av att arbeta aktivt utan konstant övervakning av sina överordnade. Det gäller för organisationer att vara selektiva vid rekryteringen för att trygga produktiviteten. Organisationer som har anställt lägre betalda, okunnigare och osjälvständiga distansarbetare har sett försämrad produktivitet.<sup>283</sup> Hur väl distansarbetare klarar av att anpassa sig till arbetsformen är ofta, utöver deras personliga kunskaper, beroende av till vilken grad deras arbetsuppgifter är möjliga att utföra på distans. Om få arbetsuppgifter kan utföras på distans så rapporteras det även om lägre produktivitet och

---

<sup>277</sup> Pyöriä, 2003, s. 171. Callentine, 1995. Lundqvist, 2010, s. 35.

<sup>278</sup> Vartiainen et. al., 2007, s. 5. Pyöriä, 2003, s. 170.

<sup>279</sup> Golden & Gajendran, 2019, stycke 76 (visar att arbeten & arbetsuppgifter som är krävande men som inte kräver mycket kommunikation eller samarbete med fördel kan utföras på distans och leder till ökad produktivitet. Bevisar även därmed Pyöriäs teori om att arbeten som kräver mycket kommunikation och samarbete inte leder till ökad produktivitet vid distansjobb). Vartiainen et. al., 2007, s. 5.

<sup>280</sup> Vartiainen et. al., 2007, s. 59-60.

<sup>281</sup> Pyöriä, 2003, s. 177.

<sup>282</sup> Ibid.

<sup>283</sup> Konrad & Mangel, 2000, s. 1235.

arbetstillfredsställelse bland distansarbetarna.<sup>284</sup> Utöver detta kan tekniska dilemman försämra produktiviteten och dessutom leda till ojämställdhet bland arbetstagarna. Tekniska problem såsom långsamt internet och datasystem, kan skapa klyftor mellan distansarbetarna och ge dem ojämna möjligheter att prestera väl.<sup>285</sup> En arbetstagare med mer teknisk kunskap och snabbt internet kan ofta arbeta effektivare och självständigt lösa små dataproblem och behöver därför inte pausa sitt arbete och kontakta företagets it-stöd till samma grad som en mindre tekniskt kunnig anställd med långsammare internet. Många distansarbetare rapporterar om långsammare datasystem och datorer samt flera avbrott i arbetet då olika problem ska lösas än vid närarbete.<sup>286</sup> Bristande teknik kan alltså hämma distansarbetares potential till högre produktivitet. Det finns ett flertal situationer som kan leda till sämre produktivitet vid arbetsformen, men vissa av dem kan förebyggas genom att distansarbetet inte utförs på heltid och genom goda stödsystem.

### 5.2.2 Effektivitet och koncentration

Precis som med produktivitet finns det delade åsikter huruvida distansarbete leder till förbättrad eller försämrad koncentration och effektivitet i arbetsutförandet. Mycket av bevisen som föreslår att distansarbete skulle försämra effektiviteten och koncentrationen antyder att distansarbetarna skulle påverkas negativt av distraktioner i hemmet. Dessa distraktioner kan vara självförvållade, som t.ex. att distansarbetare kan bli lockade att lägga på tv:n i bakgrunden, men distraktionerna kan även uppstå från yttre källor som t.ex. arbetstagarens livs- och boendesituation.<sup>287</sup> Yttre distraktioner kan vara svårare att kontrollera och de kan därför vara svåra att förhindra. Forskning som påvisar sänkt effektivitet och fokus vid distansarbete tillskriver ofta svårigheterna till problem att skilja mellan privatlivet och arbetslivet samt till störningsmoment som uppstår från hemmet.<sup>288</sup> Koncentrationen kan drabbas negativt då arbetstagare utför flera uppgifter samtidigt i ett försök att hantera både sitt arbete och de distraktioner som hemmalivet

---

<sup>284</sup> Blomqvist et.al., 2020, slide 9.

<sup>285</sup> Tavares, 2017, s. 33.

<sup>286</sup> Uskelin, 2007, s. 34. 1E, 2020, s. 2 & 4.

<sup>287</sup> Grant et.al., 2013, s. 536.

<sup>288</sup> Atkin & Lau i Carolyn & Atkin, 2007, s. 93-94. Lundqvist, 2010, s. 20.

bidrar med.<sup>289</sup> Det krävs mycket av den enskilda arbetstagaren för att effektivt hantera distraktioner som barn, husdjur, högljudda grannar och bristande eget utrymme vid sidan av sitt arbete. Beroende på distansarbetarens livssituation, disciplin och förmåga att hantera distraktioner, kommer faktorer som effektivitet och koncentration att påverkas olika. Det är värt att beakta variabler likt dessa när distansarbetsstudier om effektivitet och koncentration läses. Exempelvis hur såg forskningsobjektens livssituation ut och utförde de arbete i en suboptimal arbetsmiljö? Till exempel i en relativt ny studie, Ctrip experimentet, rapporterades det om en stor ökning i produktivitet, effektivitet och fokus bland de arbetstagare som fick jobba på distans.<sup>290</sup> I slutet av studien framgick det dock att enbart arbetstagare som var utan barn, som hade tillgång till högkvalitativt bredband som företaget installerat åt dem, och som hade tillgång till ett annat arbetsrum än sovrummet i sitt hem fick delta i experimentet.<sup>291</sup> Därmed är det inte alls säkert att produktiviteten skulle ha ökat om man tog med alla arbetstagare på arbetsplatsen i forskningen. Det bör beaktas att alla arbetstagare har en unik livssituation hemma som måste tas hänsyn till innan de sänds på distansarbete. Framst bör distansarbetarna själva vara medvetna om de risker mot effektivitet och koncentration som existerar hemma, så att de kan arbeta proaktivt för att motverka dem.

### 5.2.3 Kreativitet

Det finns relativt lite litteratur som antyder att distansarbete skulle leda till negativa följder för arbetstagarnas kreativitet. Den mesta av litteraturen tyder istället på motsatsen. Kreativitet och kreativt tänkande kan främjas då arbetstagare själva får välja arbetsplatser och arbetstider. Viss forskning tyder dock på att grupp kreativitet kan sjunka och försvåras vid distansarbete i och med att grupper mer sällan möts i person.<sup>292</sup> Fysiska möten är i allmänhet att föredra då ärenden som involverar grupp kreativitet behandlas.<sup>293</sup> Kreativitet kan självfallet också ta skada av liknande hälsorelaterade risker som produktivitet kan ta

---

<sup>289</sup> Grant et.al., 2013, s. 537.

<sup>290</sup> Bloom et.al., 2015, s. 165. Myska & Shebbeare, 2020, stycke 18.

<sup>291</sup> Ibid.

<sup>292</sup> Hayes, Priestley, Ishmakhametov & Ray, 2020, s. 6-7. Degbey & Einola, 2019, s.10 & 31-32.

<sup>293</sup> Vartiainen et.al., 2007, s. 62.

skada av, som utmattning, utbrändhet och långa arbetstimmar.<sup>294</sup> Dessutom kan det även ta skada av bristande arbetslivsbalans, störningsmoment i hemmet och övriga dylika variabler som andra kognitiva egenskaper också påverkas negativt av. Det här är dock inte unikt för arbetsformen utan kreativiteten kan ta skada av dylika variabler oavsett om de sker på närarbetsplatsen eller på distansarbete.

#### 5.2.4 Motivation

Motivation är så pass individuellt att det är svårt att på en generell skala bedöma hur det kan påverkas av distansarbete, men det är troligt att om en arbetstagare trivs med arbetsformen så påverkas motivation och moral positiv och vice versa. I en fallforskning uppmättes både positiv och negativ inverkan på distansarbetares motivation.<sup>295</sup> Vissa distansarbetare fann det svårt att motivera sig själv och andra led istället av motsatsen, nämligen att de blev så motiverade att de inte slutade jobba och utförde mycket arbete utanför de normala arbetstimmar.<sup>296</sup> Motivation är alltså högst beroende av arbetstagarnas subjektiva upplevelse av och åsikter om arbetsformen, och troligen även av deras personlighet. Vissa arbetstagare saknar disciplinen att motivera sig själv att utföra arbete om de inte känner att de måste och andra kan drivas av att arbeta då de känner stödet av en grupp som kollegor.

Ibland förblir det oklart om det är distansarbetet i sig som inverkar på en arbetstagares prestationer eller om det är någon annan indirekt variabel som påverkar som deras upplevda hälsotillstånd.<sup>273</sup> Många faktorer i distansarbetares livssituationer kan påverka deras kognitiva färdigheter negativt, och därför är det viktigt att vårda den fysiska, psykiska och sociala hälsan enligt bästa förmåga. Ansvar för att göra detta ligger främst hos arbetstagaren själv, men även till en viss grad hos arbetsgivaren i enlighet med arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt.<sup>297</sup>

---

<sup>294</sup> Grant et.al, 2013, s. 538.

<sup>295</sup> Grant et.al, 2013, s. 536.

<sup>296</sup> Ibid.

<sup>297</sup> Arbetskyddslag 738/2002, 2 kap 8 §.

### 5.3 Arbetsskydd vid distansarbete – nya risker?

Arbetarskyddslagar har traditionellt skapats för att hålla arbetstagare trygga på farliga arbetsplatser och i arbetsmiljöer med ökad risk för skador och olyckor. Därför kan det vid första anblicken vara svårt att se hur hemmets trygga vrå skulle kunna presentera någon form av verkliga risksituationer värda att nämna. Faktum är dock att trots att hemmet i sig kanske inte besitter mer fysiska arbetsskyddshot än en närarbetsplats, så uppstår här däremot istället nya hot och risker på det mentala planet för arbetstagare. Dagens arbetarskyddslag har som syfte att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att därmed trygga arbetstagarnas arbetsförmåga.<sup>298</sup> Lagen ska dessutom förebygga och förhindra olyckor i arbete, yrkessjukdomar och övriga *“olägenheter för arbetstagares fysiska och mentala hälsa”*.<sup>299</sup> Kapitlet kommer att klarlägga hur väl distansarbetares arbetsskydd tryggas med hjälp av våra existerande lagar.

Arbetarskyddslagen är tillämplig på distansarbetare så länge ett giltigt arbetsavtal existerar.<sup>300</sup> Värt att notera är dock att vissa bestämmelser i lagen enbart tillämpas i begränsad utsträckning på distansarbetare för att inte stå i strid med övriga rättsliga bestämmelser, likt rätten till privatliv och hemfrid.<sup>301</sup> Aningen mer ansvar flyttar därmed över på distansarbetarna själva att se till att deras arbetsmiljö är funktionell och trygg. Arbetsgivaren har dock fortfarande en allmän omsorgsplikt genom vilken de är skyldiga att *”genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet”*.<sup>302</sup> Arbetsgivarna ska vid arbetsskyddet beakta omständigheter såsom arbetsförhållanden, arbetsmiljö och arbetstagarens personliga förutsättningar. De ska även i samband med planeringen av arbetet beakta arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar samt vilken belastning arbetet kan ge dem, och sedan planera arbetet så att risker för hälsa och säkerhet minimeras eller undviks.<sup>303</sup> Tillräcklig handledning och undervisning ska också ges för att trygga lagens syfte och minska på hälsorelaterade risker

---

<sup>298</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 1 kap 1 §.

<sup>299</sup> Ibid.

<sup>300</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 1 kap 5 §.

<sup>301</sup> Finansministeriet, 2015, s. 4. Helle i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 26.

<sup>302</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 2 kap 8 §.

<sup>303</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 2 kap 13 §.

enligt 14 §.<sup>304</sup> Beroende på hur strikt denna paragraf tolkas så kan den vara kritisk för att se till att distansarbetare inte överges i en roll de inte än bemästrat, och därmed kan utsätta sig själv för ökad psykisk stress och andra hälsorisker. Eftersom lagen inte är utformad för distansarbetare, så krävs det ett samarbete mellan parterna för att uppnå bästa möjliga trygghet och slutresultat. Arbetarskydd är en prioritet på både nationell nivå och på EU-rättslig nivå, men våra rättsliga källor är dock fortfarande främst fokuserade på fysiska hot och till en lägre grad psykiska. Det här är något som arbetsmarknadsparter hoppas skulle få en vändpunkt i och med EU:s nya arbetsmiljöprogram för åren 2021-2027.<sup>305</sup> Programmet kommer att fokusera på upprätthållande av de höga säkerhets- och hälsostandarder som finns på unionsarbetsmarknaden, men också på förberedelser inför nya hot och kriser.<sup>306</sup> Vissa arbetsmarknadsaktörer understöder och driver att psykisk hälsa bör beaktas som ett av dessa nya hot och att det borde uppmärksammas mer som det stora och relevanta problemet det är idag på arbetsmarknaden.<sup>307</sup> Speciellt för modernare arbetsformer som distansarbetare är kanske inte alltid arbetsskyddet tillräckligt eller optimalt utformat för att förhindra uppkomsten av psykiska arbetsrisker. Distansarbetare kan anses stå på frontlinjen gällande dessa risker, men samtidigt kan de även vara de mest osynliga offren eftersom många bara lider i tysthet.

För att återvända till nuet och till positivare aspekter så tycks distansarbete åtminstone ha haft en god effekt på antalet arbetsolyckor som har skett under föregående år. I Finland uppmättes förra året rekordlåga siffror gällande arbetsolyckor, troligen mycket tack vare att arbetstagare gjorde färre arbetsresor och arbetade i tryggare arbetsmiljöer i och med distansarbete.<sup>308</sup> Därtill sjönk även mängden sjukskrivningar med ca 30-50%.<sup>309</sup> Tyvärr verkar dock den minskade mängden sjukskrivningar kunna korrelera med att fenomenet sjuknärvaro istället ökade under föregående år.<sup>310</sup> Sjuknärvaro talas generellt sett mindre

---

<sup>304</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 2 kap 14 §.

<sup>305</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2021.

<sup>306</sup> Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2021, stycke 2. Kennedy, Boudalaoui-Buresi & Schulz, 2020.

<sup>307</sup> EWorklife, 2020, stycke 4-6. Europeiska kommissionen, 2019. Europeiska unionen, 2021, stycke 25-26.

<sup>308</sup> Tapaturmavakuutuskeskus, 2020, stycke 4-7.

<sup>309</sup> Härmä & Karhula, 2020, stycke 1-3. Sutela, 2020, stycke 1-3. Yle Uutiset, 2020 (a), stycke 4. Salminen, 2020, stycke 1. Liknande resultat har även uppvisats i studier utanför Finland → Versantvoort & Kraan, 2012, I Versantvoort & Echtelt, s.122-123.

<sup>310</sup> Sutela, 2020, stycke 5-8. Steidelmüller, Meyer & Müller, 2020, stycke 16.



om än sjukskrivningar, trots att det kan ses som ett minst lika stort hot mot såväl arbetstagarnas hälsa som arbetsgivarnas ekonomiska vinst samt även mot arbetarskyddet som helhet.<sup>311</sup> Med tanke på fenomenets relevans och att distansarbete kan tänkas leda till mer sjuknärvaro, kommer detta kapitel kort att behandla ämnet.

Sjuknärvaro innebär att man arbetar trots att man är sjuk och skulle ha möjlighet att få sjukledighet.<sup>312</sup> Det här innebär ett frivilligt val från arbetstagarens sida att hellre arbeta än att sjukskriva sig. Ett flertal studier påvisar ett samband mellan ökad sjuknärvaro och distansarbete, vilket därmed presenterar ett hot mot arbetsskyddet.<sup>313</sup> Distansarbetare verkar i högre utsträckning än närarbetare välja att hellre att sjukarbeta än att sjukskriva sig och till detta finns det olika förklaringar. En förklaring är att tröskeln att arbeta hemifrån trots sjukdom är lägre och att det därmed kan kännas svårare för arbetstagare att förklara varför de skulle behöva sjukledighet.<sup>314</sup> Då många av de saker som normalt sätt skulle kunna hindra en arbetstagare från att ta sig till jobbet försvinner vid distansarbete, liksom bristen på fysisk ork utföra arbetsresan, risken att smitta kollegor och risken att inte orka prestera genom hela arbetsdagen i ett sträck, kan det kännas både svårare att be om sjukledighet och kanske även mer onödigt. Enligt en nordisk studie var de fyra vanligaste orsakerna att välja sjuknärvaro; *"för att jag inte har råd att ta sjukledigt"*, *"för att ingen annan kan ta över mina ansvar"*, *"för att jag inte vill betunga mina kollegors jobb"* och *"för att jag gillar mitt arbete"*.<sup>315</sup> Att sjukarbeta verkar vara vanligare bland distansarbetare som upplever större stress, ansvar och tidsbrist i sitt arbete.<sup>316</sup> Det förekommer också mer bland arbetstagare som antingen upplever stor arbetspress p.g.a. att de är rädda att mista sin arbetsplats eller permitteras, alternativt som upplever stor press p.g.a. att de är högre uppsatta arbetstagare som högt prioriterar arbete i sina liv.<sup>317</sup> Sjuknärvaro verkar även vara vanligare i den privata sektorn och utöver detta är det dessutom beroende av arbetstidsarrangemangen.<sup>318</sup> Arbetsarrangemang som

---

<sup>311</sup> Ibid.

<sup>312</sup> Johns, 2010, s. 521.

<sup>313</sup> Steidelmüller et.al., 2020, stycke 8. Sutela, 2020, stycke 5. Wright, 2015, stycke 8. Tavares, 2017, s. 32.

<sup>314</sup> Steidelmüller et.al., 2020, stycke 15.

<sup>315</sup> Johansen, Aronsson & Marklund, 2014, s. 5.

<sup>316</sup> Sutela, 2020, stycke 18-19.

<sup>317</sup> Sutela, 2020, stycke 8 & 16-17.

<sup>318</sup> Böckerman & Laukkanen, 2009, s. 43.

överlånga arbetsveckor och bristande likhet mellan önskad arbetstid och verklig arbetstid kan leda till ökad sjuknärvaro.<sup>319</sup> Vad är då den verkliga skadan med att arbetstagare frivilligt väljer att sjukarbete hemifrån om de själva har bedömt att de klarar av det?

Det intressanta med sjuknärvaro är att det finns ett flertal indikationer som antyder att det är skadligare än sjukfrånvaro för såväl företag som för arbetstagare. Enligt en ny svensk studie kan sjuknärvaro så lite som bara 2–3 gånger per år öka en arbetstingares risk för långtidsskador som förtidspension och långtidssjukskrivning.<sup>320</sup> Dessutom kan också sjuknärvaro på sikt öka risken för sjukfrånvaro.<sup>321</sup> Det är vanligt att företag strävar efter en så låg sjukfrånvaro som möjligt, eftersom minskad sjukfrånvaro tenderar betyda ökad produktivitet vilket kan leda till ökad vinst. Tanken är i sig korrekt, men om sjukfrånvaron däremot övergår till sjuknärvaro så finns risken att samma ekonomiska förluster och förluster av mänskligt kapital trots allt sker, men nu istället sker i skymundan och inte återses i statistiken på samma sätt. Åsikterna är delade angående hur sjuknärvaro drabbar arbetsgivare ekonomiskt. En stor del av forskningen gällande sjuknärvaro härstammar från USA och eftersom deras arbetsrättsliga situation ser väldigt annorlunda i jämförelse med vår nordiska, så går det inte att anta att deras studieresultat skulle motsvaras i Europa eller i Norden.<sup>322</sup> Amerikanska studier kan generellt sett se mer positivt på sjuknärvaro än europeiska studier gör. T.ex. anser en majoritet av europeiska studier att sjuknärvaro är dyrare för företag både på kort och lång sikt än vad sjukfrånvaro skulle vara och att det kan leda till långsiktiga hälsoskador för arbetstagarna.<sup>323</sup> I Finland har detta ställningstagande motiverats med att trots att sjukfrånvaro och sjuknärvaro i sig kostar ungefär lika mycket, så ökar risken för arbetsolyckor och misstag samt långtidssjukskrivningar mer vid sjuknärvaro och därmed kan sjuknärvaro slutligen visa sig vara mycket dyrare för företagen och för staten.<sup>324</sup> Sjuknärvaro kan också kosta mer eftersom det är ett vanligare fenomen bland högre betalda anställda som då kan komma

---

<sup>319</sup> Ibid.

<sup>320</sup> Lenngren, 2019, stycke 7-8.

<sup>321</sup> Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson & Josephson, 2009, s. 629.

<sup>322</sup> Cooper & Dewe, 2008, s. 532.

<sup>323</sup> Parsonage, 2007, s. 2. Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen, 2013, s. 12. Cooper & Dewe, 2008, s. 532. Lenngren, 2019, stycke 1-3 & 8. Steidelmüller et.al., 2020, stycke 16.

<sup>324</sup> Kauppinen et.al., 2013, s. 12. Steidelmüller et.al., 2020, stycke 16.

på arbete men prestera betydligt sämre och uppnå lägre produktivitet.<sup>325</sup> Sjuknärvaro behöver inte nödvändigtvis i alla situationer vara något negativt för arbetshälsan eller arbetsskyddet trots att det i en majoritet av fallen är det. I amerikanska studier nämns det ofta att sjuknärvaro kan vara ett sätt för distansarbetare att trygga sin arbetsplats, lyckas prestera på arbetet trots sjukdom och att det kan vara ett sätt för låginkomsttagare att få sin normala lön.<sup>326</sup> Under pandemin har delar av dessa argument även instämt på vår arbetsmarknad. Distansarbete har exempelvis kunnat fungerat som ett sätt för arbetstagare att trygga sin arbetsplats och undgå permitteringar, men resterande tankar är inte direkt jämförbara med vår situation eftersom vårt statliga sociala stöd är helt annorlunda och garanterar en bättre trygghet än i USA. Därför kan flera av deras argument för sjuknärvaro inte på samma sätt ses något positivt för oss. Det kan dock globalt sett argumenteras för att sjuknärvaro vid distansarbete kan ses som något positivt för arbetstagare med vissa typer av kroniska sjukdomar, eftersom någon produktivitet där kan vara bättre än ingen.<sup>327</sup> Arbete kan ge dem en terapeutisk känsla och få dem att känna sig betydelsefulla, samt uppfylla psykologiska basbehov vilket kan förbättra deras välmående samtidigt som de slipper lida på en närarbetsplats.<sup>328</sup> I dessa fall är inte sjuknärvaro nödvändigtvis farlig eller skadlig för arbetaren, men även här bör arbetstagarna veta sina egna gränser. Att arbetstagare pressar sig själv över dessa gränser och utför sjuknärvaro är en stor fara mot arbetsskyddet. Då distansarbetare huvudsakligen skapar sina egna arbetsmål och har mycket eget ansvar att nå dessa mål, så kan de se alla misslyckanden som personliga misslyckanden.<sup>329</sup> Det här kan driva dem till att pressa sig själva för hårt och arbeta när de istället verkligen borde vila. Att utföra arbete sjuk leder ofta till att kroppen behöver längre tid på sig att återhämta sig, vilket troligen leder till en längre period av sjuknärvaro eller slutligen till sjukfrånvaro.<sup>330</sup> Om arbetstagare utför sjuknärvaro för att de känner sig pressade i sitt arbete så kan själva sjuknärvaron i slutet förvärra känslan av överarbete,

---

<sup>325</sup> Parsonage, 2007, s. 2. Johns, 2010, s. 519. Collins, Baase, Sharda, Ozminkowski, Nicholson, Billotti, Turpin, Olson & Berger, 2005, s. 547 & 554.

<sup>326</sup> Susser & Ziebarth, 2016, s. 1.

<sup>327</sup> Ruhle, Breitsohl, Aboagye, Baba, Biron, Correia Leal, Dietz, Ferreira, Gerich, Johns, Karanika-Murray, Lohaus, Løkke, Lopes, Martinez, Miraglia, Muschalla, Poethke, Sarwat, Schade, Steidelmüller, Vinberg, Whysall & Yang, 2020, s. 347. Karanika-Murray & Biron, 2020, s. 244. Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016, s. 1195. Eurofound, 2020 (b), s. 34.

<sup>328</sup> Ibid.

<sup>329</sup> Steidelmüller, et.al., 2020, stycke 49.

<sup>330</sup> Tavares, 2017, s. 32-33.

eftersom de inte lyckas prestera till sin normala kapacitet och faller ytterligare efter.<sup>331</sup> Det här är speciellt illa för distansarbetare eftersom de har relativt lite direkt övervakning av sina ledare och därmed ofta saknar någon som kan hindra skadligt beteende och trygga arbetsskyddet. När chefer tillämpar outputkontroll och därigenom indirekt kontroll och övervakning så ökar detta bevisligen ofta självskadligt beteende bland arbetstagarna, om inte sådant beteende kontrolleras av organisatoriska strukturer och ledarskapet.<sup>332</sup> Vid distansarbete uppstår många nya utmaningar för ledare att trygga arbetsskyddet och arbetstagarnas hälsa. Det är inte längre lika lätt för arbetsgivare att uppfylla sina lagliga skyldigheter att värna om arbetstagarnas hälsa om arbetstagarna självmant riskerar den. Distansarbete som arbetsform kan dessutom locka allt fler till sjuknärvaro över sjukfrånvaro och kan sedan leda till ytterligare självskadligt arbetsbeteende. Distansarbete bör utformas på ett sådant sätt att det försöker minska på situationer som kan utlösa självskadligt beteende som sjuknärvaro och överarbete bland arbetstagarna.<sup>333</sup>

Utöver utmaningar likt sjuknärvaro finns det även andra särskilda risker mot arbetarskyddet vid distansarbete. I och med hur arbetsformen är utformad kan nya gråzoner och situationer uppstå som utmanar arbetarskyddet och dess kvalitet. Luckor kan uppstå som lagstiftningen saknar konkreta svar på. Ett av problemen kan vara att dra gränser mellan var arbetet slutar och var fritiden börjar, vilket kan leda till konkreta hot mot arbetstagares hälsa.<sup>334</sup> Men det kan även leda till mer teoretiska problem som att avgöra vad en arbetsförsäkring kan tänkas täcka och hur olika problemsituationer ska lösas. Arbetsolycksfallsförsäkringar är vanligen desamma för distansarbetare som för övrig personal. Ett kriterium för att arbetsförsäkringar ska täcka olyckor är dock att olyckorna har skett i samband med arbetet eller arbetsresor, en nyans som blir svårare att avgöra vid distansarbete.<sup>335</sup> En personlig fritidsolycksfallsförsäkring kan vara att rekommendera för att fullända distansarbetarens skydd.<sup>336</sup> Problematiska situationer kan uppstå i högre grad allt efter att arbetsformen stiger i popularitet och praxis för hur dylika

---

<sup>331</sup> Suh & Lee, 2017, s. 144.

<sup>332</sup> Steidelmüller et.al., 2020, stycke 49.

<sup>333</sup> Steidelmüller et.al., 2020, stycke 50.

<sup>334</sup> Salli, 2012, s.103.

<sup>335</sup> Finansministeriet, 2015, s. 4. Työsuojelu (A), 2020, stycke 19.

<sup>336</sup> Helle i Pekkola och Uskelin, 2007, s. 29.

situationer ska lösas saknas. Andra problematiska situationer kan också uppstå gällande arbetsgivarens skyldighet att främja en god arbetshälsa och ett gott arbetsskydd för distansarbetare. Det här är p.g.a. att arbetsgivare inte har någon direkt kontroll över vad som verkligen sker i en arbetstagares hem och de därmed blir tvungna att förlita sig på att utgivna direktiv följs av distansarbetare.<sup>337</sup> Utmaningarna relaterade till uppföljning och tryggande av distansarbetsmiljöer är något EU har tagit fasta på och ett nytt projekt ska hjälpa lagstiftare och policyskapare med dessa utmaningar så de kan uppfylla sina skyldigheter bättre.<sup>338</sup> Arbetsgivare har dock redan nu en begränsad rätt att få tillgång till distansarbetsplatsen för att verifiera att bestämmelser angående arbetsmiljö efterföljs även om distansarbetsplatsen är någons hem.<sup>339</sup> Hemfridsregler måste dock beaktas och kontroller måste meddelas om i förtid och de får endast ske om det finns en grundad anledning att anse att arbetsförhållandena kan medföra risk för arbetstagarens liv eller hälsa och tillsynen inte kan utföras på annat sätt.<sup>340</sup> Inspektionerna är därmed mer en teoretisk möjlighet än ett praktiskt verktyg. Speciellt uppföljning av saker som ergonomi, belysning och luftkvalitet är så gott som omöjliga för arbetsgivare att ansvara över i någon annans hem, och det finns därmed en risk att distansarbetare arbetar i sämre arbetsmiljöer än närarbetare. Det bästa sättet att både trygga och följa de rättsregler som upprätthåller arbetarskyddet är genom att arbetsgivare arbetar proaktivt för att se till att bägge parter är på samma sida gällande att arbeta för arbetstrygghet och hälsa, innan arbetstagare sänds på distansarbete.<sup>341</sup> Genom framförhållning och planering tryggar man arbetstagares hälsa och arbetarskydd, samt kan därmed genom det öka på produktiviteten och minska på sjukskrivningar som hör samman med skadlig belastning.<sup>342</sup> För att på bästa sätt gardera sig mot de nya utmaningarna distansarbete presenterar gällande arbetarskyddet rekommenderas det ofta att det skriftligen avtalas om distansarbetsarrangemangen. Det här görs för att undvika oklarheter och för att komplettera de luckor som lagstiftningen lämnar öppna. I svensk litteratur har det pekats ut att deras arbetsmiljölagsstiftning (som är jämförbar med vår arbetarskyddslag) besitter svagheter speciellt gällande de

---

<sup>337</sup> Työsuojelu (A), 2020, stycke 16. Kraan & Blok, 2020, stycke 25. Työturvallisuuskeskus, 2017, s. 5. Eurofound & ILO, 2017, s. 2 & 59.

<sup>338</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 2 & 59.

<sup>339</sup> Lag om tillsyn över arbetsskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006, 2 kap 9 §. Työsuojelu (A), 2020, stycke 16. Työturvallisuuskeskus, 2017, s. 5. Männistö, 2017, stycke 56.

<sup>340</sup> Ibid.

<sup>341</sup> Helle i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 29 & 31.

<sup>342</sup> Työsuojelu (A), 2020, stycke 17.

psykosociala delarna eftersom lagen saknar konkreta föreskrifter för hur arbetsgivare ska hantera exempelvis förebyggandet av överarbete och stress.<sup>343</sup> Likasom vår lagstiftning, har deras fått kritik för att vara föråldrad och inte längre lyckas skydda arbetstagarna från de nya problem som de står inför i dagens arbetsförhållanden. Den psykosociala delen av arbetsskyddet är extra viktig för distansarbetare, eftersom de till större grad utsätts för olika riskfaktorer. Företagsspecifika policyer och avtal om hur arbetsskyddet ska tryggas underlättar även för ledarna som ska utföra och upprätthålla detta skydd. Tyvärr är detta dock inte något som sker hos många företag idag. Enligt en finsk enkät besvarad av arbetsskyddschefer och arbetsfullmäktige så uppgav 50 % att distansarbete erbjuds av deras arbetsgivare, men på över 33 % av arbetsplatserna existerade inget särskilt arbetsskyddsdirektiv för distansarbetarna trots att man var medveten om att deras arbetarskydd kan vara mer utmanande att betrygga.<sup>344</sup> Dessutom upptäcktes det även att flera arbetsgivare saknade olika kritiska stödsystem för sina distansarbetare, t.ex. saknades ”*en allmän diskussion om belastningsproblem och hjälp från arbetsgivaren med att skapa god ergonomi och god tidshantering*”, vilket alla är saker som är viktiga för att trygga distansarbetares arbetsskydd.<sup>345</sup> Det kan därmed konstateras att arbetarskyddet står inför en rad utmaningar vad gäller distansarbete och att lagstiftningens luckor inte underlättar arbetsgivarnas jobb uppfylla sin omsorgsplikt och övriga skyldigheter. För att verkligen se till att distansarbetare uppnår samma skyddsnivå gällande arbetshälsa och arbetsmiljö som närarbetare, bör system skapas som hanterar de viktiga arbetarskyddsutmaningarna såsom olika ansvarsfrågor och upptäckten samt kontrollen av arbetsförhållandena.<sup>346</sup> Utöver tydligare regler från arbetsgivarna kan arbetarskyddslagstiftningen på sikt behövas ses över om den är tillräcklig för att fortfarande trygga ett jämlikt skydd till alla arbetstagare, även till de i mer moderna anställningsförhållanden och arbetsformer. De psykosociala utmaningarna stiger när arbetstempot och arbetskraven på arbetsmarknaden ökar och det bästa sättet att motarbeta de negativa effekter som detta kan medföra är genom ett gott arbetarskydd för alla.

---

<sup>343</sup> Andersson, 2013. Richter & Vogel, 2015, s. 6.

<sup>344</sup> Työterveyslaitos, 2014, stycke 6.

<sup>345</sup> Blom et.al., 2001, s. 192. Työterveyslaitos, 2014, stycke 7.

<sup>346</sup> Työterveyslaitos, 2014, stycke 9.

## 5.4 Miljöaspektens negativa sidor

Distansarbete kan påverka såväl vår arbetsmiljö som vår planetariska miljö. I detta kapitel behandlas olika miljöaspekter ur ett kritiskt perspektiv. Först diskuteras arbetsmiljön med fokus på ergonomiska aspekter eftersom övriga aspekter tidigare behandlats, och slutligen diskuteras distansarbets påverkan på naturmiljöaspekter.

När det handlar om ergonomi uppstår samma utmaningar för arbetsgivaren som vid arbetsskyddet, nämligen hur detta ska kunna kontrolleras och överses. Trots att det är utmanande för arbetsgivare att följa upp ergonomiska aspekter i en distansarbetsmiljö så nämns det ändå i lag att *”arbetsgivaren skall sörja för att vid användning av arbetsutrustningen beaktas arbetsplatsens utformning och arbetstagarnas arbetsställning samt de ergonomiska principerna”*.<sup>347</sup> Ytterligare föreskrivs det att gällande platsen där arbetet utförs och arbetsredskapen som tillämpas så ska arbetets art och arbetarens förutsättningar beaktas.<sup>348</sup> Med andra ord ansvarar arbetsgivaren fortfarande i princip för arbetsförhållandena på distansarbetsplatsen och de är skyldiga att se till att arbetsredskapen och arbetsmiljön uppfyller lagmässiga standarder. Ergonomi kan vara ett av de områden där arbetarskyddet inte kan tillämpas fullt ut, men det finns inga tydliga forskrifter eller praxis för till vilken grad en arbetsgivare bör ansvara över dessa aspekter. Rättsreglerna för arbetsförhållanden är ursprungligen främst skapade för och riktade mot mer fysiska arbeten, men de är lika väl fortfarande tillämpliga på den typ av arbete som distansarbetet involverar. Trots att arbetsgivaren har ett ansvar för ergonomi på en distansarbetsplats, så är det i praktiken ändå nödvändigt vid distansarbete att ett samarbete existerar mellan parterna för att möjliggöra att detta ansvar uppfylls.<sup>349</sup> Distansarbetare måste ta eget ansvar över att optimera sin arbetsmiljö och återigen utöva självledarskap. De flesta distansarbetare utför någon form av kontorsarbete där den genomsnittliga finländska kontorsarbetaren sitter i ca 6–7 timmar per

---

<sup>347</sup> Statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete 856/1998, 1 kap 7 §.

<sup>348</sup> Arbetarskyddslag 738/2002, 5 kap 24 §.

<sup>349</sup> Finansministeriet, 2015, s. 4.

arbetsdag.<sup>350</sup> Det här förtydligar hur viktig ergonomin är i arbetsmiljön. Tyvärr är dock många distansarbetsmiljöer sämre utrustade vad gäller ergonomin än vad närarbetsplatser är. I nuläget finns det dessutom ingen lagstiftning angående hur eventuella kostnader för införskaffning av arbetsutrustning till en distansarbetare ska uppdelas mellan arbetstagare och arbetsgivare, utan detta avgörs på individuell basis.<sup>351</sup> Dock står det tydligt i EU:s ramavtal i artikel 4 i första stycket, att distansarbetare inte får behandlas sämre än närarbetare och denna allmänna regel gäller även ergonomi.<sup>352</sup> Däremot tar troligen få distansarbetare i praktiken upp dispyter om arbetsutrustning eftersom de vill undvika att tvingas ge upp arbetssättet. Det här kan öka på risken för att distansarbetstagarna arbetar i ergonomiskt bristfälliga miljöer eftersom få själva vill bekosta bättre utrustning. I distansarbetsmiljöer uppfylls inte alltid standarderna i rådets direktiv 90/270 om bildskärmar, exempelvis om arbetstagaren använder sig av en laptop kan minimikraven angående skärmens vinklångskapacitet och tangentbord bli bristfälliga.<sup>353</sup> På samma sätt kan även belysning och inomhusluft vara faktorer som försämras i en distansarbetsmiljö. I dagsläget diskuteras det dessutom att direktivets minimikrav bör bli striktare i och med skapande av EU:s nya arbetsskyddsstrategi för åren 2021–2027.<sup>354</sup> Frågan blir dock om det ur distansarbetares synvinkel är någon poäng med att stärka dessa minimikrav om de redan i nuläget inte uppfylls för vissa arbetstagare? Problematiken med att i praktiken genomföra striktare minimikrav försvåras dessutom av att distansarbetare verkar ha accepterat en försämrad arbetsmiljö i utbyte mot att de får utföra arbetsformen. Så hur stor inverkan nya reglementen verkligen skulle ha på distansarbete är osäkert, men något som däremot står klart är de skadliga effekter som bristande ergonomi kan leda till och att ignorera problemet är inte lösningen.

Bristande ergonomi kan resultera i olika fysiska problem, som värk i huvud, nacke, rygg och ögon eller t.o.m. på lång sikt muskel- och skelettsjukdomar.<sup>355</sup> Enbart nackproblem och axelproblem har förorsakat i medeltal 6 dagars sjukfrånvaro per arbetstagare per år,

---

<sup>350</sup> Pitkänen, 2020, s. 108. Kruse, 2013, stycke 2. Seppälä, 2015, stycke 2.

<sup>351</sup> Salli, 2012, s.100. Helle, 2004, s. 173.

<sup>352</sup> ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP European framework agreement on telework, 2002, 4 kap artikel 1. Helle, 2004, s. 173.

<sup>353</sup> Rådets direktiv 90/270, 1990.

<sup>354</sup> Kommunarbetsgivarna, 2019, stycke 6.

<sup>355</sup> Kraan & Blok, 2020, stycke 28. Virolainen, 2012, s. 29.



och ungefär hälften av arbetstagare som regelbundet sitter på arbetet har upplevt någon form av ryggproblem.<sup>356</sup> Cirka hälften av alla distansarbetare som använder laptop anser att detta försämrar deras arbetsförhållanden.<sup>357</sup> Ergonomi kan påverka hur effektiva distansarbetare är, hur ofta de är sjukskrivna och det kan påverka det allmänna välmåendet. Arbetsgivare borde därför ta ämnet seriöst och ergonomi bör beaktas vid planeringen av distansarbetet. Tyvärr verkar dock ergonomi för tillfället ignoreras bland flera arbetstagare och arbetsgivare, trots att det är ett kritiskt område att uppmärksamma för att trygga en god arbetsmiljö. Tillräcklig fasta fästs inte just nu på konsekvenserna av dåliga distansarbetsmiljöer och ergonomi, utan detta verkar istället främst ses som ett problem arbetstagaren själv får lösa. I en finsk undersökning om ergonomi för distansarbetare svarade hälften av deltagarna att de inte tänker på ergonomin när de arbetar hemifrån och hela 94 % svarade att deras arbetsgivare inte heller visat något intresse för detta.<sup>358</sup> Nästan hälften av svarandena saknade en ordentlig arbetsstol och ett arbetsbord, samt led av olika ergonomiskt relaterade smärtor.<sup>359</sup> I en äldre undersökning framgick det även att 9 % av villiga högutbildade arbetstagare inte utför distansarbete p.g.a. att de inte har lämpliga arbetsredskap.<sup>360</sup> Eurofound och ILO uppmärksammade dessa poänger från den förstnämnda undersökningen i sin rapport om distansarbete, och de ansåg att ytterligare forskning är nödvändig gällande ergonomin på distansarbetsplatser speciellt vad som gäller arbetsverktygen som tillämpas.<sup>361</sup>

Ergonomi är dock inte det enda problemet som påverkar en distansarbetares arbetsmiljö. Enbart det faktum att distansarbetare har möjlighet att under sin arbetsdag förflytta sig mellan flera olika arbetsställen och miljöer, kan leda till att såväl arbetsron som koncentrationen och arbetsverktygen som tillämpas kan försämras. En mobiltelefon eller en tablett kan t.ex. vara behändiga för distansarbetare på rörande fot, men ingendera är ergonomiskt lämpliga i längre tider och användningen kan därmed leda till onödig värk.<sup>362</sup> Det finns för många okontrollerbara variabler vid distansarbete när det gäller

---

<sup>356</sup> Virolainen, 2012, s. 29. Launis & Lehtelä, 2011, s. 174.

<sup>357</sup> IFA, 2017, s. 18 & 26.

<sup>358</sup> Turvallisuusutiset, 2014, stycke 4-5.

<sup>359</sup> Ibid.

<sup>360</sup> Helle, 2004, s. 176. Hanhike, 2004, s. 40. (Akava/Eurocadres työaikatutkimus marraskuu 2001, ej längre tillgänglig).

<sup>361</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 34.

<sup>362</sup> Eurofound, 2020 (b), s. 35.

arbetsmiljön, vilket i praktiken nästan omöjliggör arbetsgivares möjlighet att garantera en distansarbetsplats som med säkerhet är lämplig för optimalt arbetsutförande. I verkligheten är det så gott som utanför deras kontroll hur arbetstagare väljer att utföra sitt arbete på distans, fastän konsekvenserna likt sjukskrivningar ändå drabbar dem.<sup>363</sup> Det här kan vara en delförklaring till varför många arbetsgivare inte uppvisar ett stort intresse för att bevaka ergonomiska intressen eller distansarbetsmiljöer i allmänhet. Ergonomi är svårkontrollerat, distansarbetare klagar sällan på arbetsförhållandena, och därmed finns det få verkliga allvarliga konsekvenser för att ignorera ämnet, förutom sjukskrivningar. Sjukskrivningar är självfallet inte bra, men som det framgick ur tidigare kapitel är detta ändå något som allt färre distansarbetare utnyttjar allt efter att sjuknärvaron istället har stigit. Bristande ergonomi och arbetsverktyg kan leda till en ineffektiv arbetsprocess och varierande hälsoskador, men trots detta verkar det ändå inte vara ett ämne som ses som prioritet nog av arbetsgivare, åtminstone inte än i detta skede.

Ur en naturmiljösynvinkel finns det relativt lite kritiskt att tala om angående distansarbete. De flesta experter verkar vara överens om att distansarbete allmänt sett bidrar positivt till miljön, bl.a. genom att det kan minska på trafikstockningar och arbetsresor när det når en viss kvantitet vilket därmed drar ned på koldioxidutsläpp.<sup>364</sup> Av en brasiliansk studie framgick det att medelarbetsresetiden i metropolstaden Sao Paulo är ca 1 timme 40 min, vilket till stor del beror på trafikstockningar och köer.<sup>365</sup> Under resetiden utsätts stadens invånare och arbetstagarna som utför arbetsresorna för föroreningar som långt överskrider WHO:s hälsorekommendationer.<sup>366</sup> Forskningen nådde slutresultatet att distansarbete kunde hjälpa pendlarnas stress och hälsa, samt att samhället som helhet och miljön kunde dra nytta av detta. Orsaken att denna forskning behandlas i det här kapitlet är eftersom flera av forskningarna som talar för hur distansarbete kan bespara miljön genom minskad pendeltrafik utförs i miljonstäder och under förhållanden som är drastiskt olika de som existerar i Finland. Det är därmed osannolikt att samma grad av positiv miljöpåverkan kunde uppnås på vår arbetsmarknad

---

<sup>363</sup> Stacey, Ellwood, Bradbrook, Reynolds, Williams & Lye, 2018, s. 49.

<sup>364</sup> Eurofound & ILO, 2017, 9 & 37. Ruohomäki, 2013, s. 58. Lundqvist, 2010, s. 28 & 35. Heinonen & Saarimaa, 2009, s.3 & 37.

<sup>365</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 37.

<sup>366</sup> Ibid.

genom färre arbetsresor. Hur positiv miljöpåverkan kunde vara beror mycket på variabler som arbetsresan längd och färdmedlen som används.<sup>367</sup> Finland är relativt glesbeott och detta reflekteras i både längden av våra arbetsresor och i färdmedlen som tillämpas.<sup>368</sup> År 2003 gjordes en stor rapport av miljöministeriet angående arbetsresor i Finland, där resultaten visade att arbetsresor i medeltal blivit längre både kilometervis och tidsmässigt samt att egen personbil var det vanligaste färdmedlet.<sup>369</sup> Trenden med längre arbetsresor har sedan dess fortsatt.<sup>370</sup> År 2019 var i medeltal en arbetsresa 23 min lång och mellan åren 2014 - 2016 var medeltalsarbetsresan mellan 16 - 17 km och i över 60 % av fallen var det populäraste färdmedlet egen personbil.<sup>371</sup> Endast i 31 % av fallen tillämpades hållbara färdmedel eller kollektivtrafik.<sup>372</sup> Statistiken visar att arbetstagare i Finland generellt sett har långa arbetsresor och med detta i åtanke kan det tänkas att miljön skulle dra nytta av färre arbetsresor. Dock är det ingen garanti att distansarbete skulle leda till den eftersökta positiva miljöinverkan eftersom det finns fler variabler i spel.

Trots att distansarbete har potentialen att minska på antalet arbetsresor som utförs så betyder inte detta nödvändigtvis att det därmed skulle minska på mängden utsläpp. Det här har att göra med att människors val kan förändras när situationerna omkring dem förändras och så kallade ”rebound effekter” kan därmed uppstå.<sup>373</sup> I tidigare forskning har det ofta bevisats att när luckor och mindre rusning uppstår i trafiken så fylls dessa tomma utrymmen istället med andra bilister.<sup>374</sup> När en arbetstagares vardag förändras kan detta leda till att de tar annorlunda beslut än de skulle ha gjort tidigare. Personer som tidigare tillämpat kollektivtrafik p.g.a. rusning eller parkeringsbrist kan plötsligt ändra sig och välja personbil istället när de problemen minskat, eller så kan distansarbetare välja att åka på fler semesterresor eftersom arbetets plats nu mindre begränsar dem. Alla dessa nya potentiella beteendemönster konsumerar då de positiva effekter distansarbete skulle

---

<sup>367</sup> Arnfalk, 2013, s. 18.

<sup>368</sup> Statistik från åren 2016-2020. Källor: Europeiska kommissionen, 2020, stycke 2. Halonen, 2017, stycke 3.

<sup>369</sup> Helminen et.al., 2003, s. 38.

<sup>370</sup> Helminen & Ristimäki, 2007, s. 331.

<sup>371</sup> Liikennevirasto, 2016, s. 1 & 3. Tilastokeskus, 2020, stycke 12. Ympäristö, 2017, stycke 6.

<sup>372</sup> Ibid.

<sup>373</sup> Arnfalk, 2013, s. 16.

<sup>374</sup> Lundqvist, 2011, s. 35.

ha kunna bidra med miljömässigt.<sup>375</sup> Det är därmed inte så simpelt att argumentera att distansarbete i alla länder och i alla områden automatiskt skulle leda till en positiv inverkan på miljön. Många arbetstagare är beroende av sin personbil i övriga vardagslivet och speciellt i mer glesbebyggda länder är det orealistiskt att tänka sig att arbetsresor är de främsta resorna som utförs. Utöver de tidigare exempel som nämnts gällande rebound effekter är det dessutom möjligt att arbetsresorna kan ersättas med fler korta fritidsresor till t.ex. stugor. Speciellt under covid-19-tiden har många finländare sökt sig till naturen och det har även blivit populärare att välja att arbeta från sommarstugor.<sup>376</sup> Hyrstugor har även varit populärare än någonsin, men i dagsläget går det inte att säga om stugor fortfarande primärt tillämpats för enbart semester eller om de också har kombinerats med distansarbete. Trenden är fortfarande ny och pågående, så konkreta fakta och forskning saknas men detta är något som kan bli objekt för forskning i framtiden. Det finns relativt lite kritiskt att nämna gällande naturaspekter och distansarbete utöver faktumet att alla utlovade miljöfördelar kanske inte alltid uppfylls som tänkt eller till samma grad. Det skulle krävas ny nationsspecifik och områdesspecifik forskning för att kunna skapa en bättre helhetsbild av den sanna miljöpåverkan distansarbete kan ha på den finska miljön.

## 5.5 Ekonomiska utmaningar

Kostnader står alltid i centrum för alla arbetsrelaterade frågor och distansarbete är inget undantag.<sup>377</sup> Om ett visst arbetssätt är mer kostligt än ett annat är det osannolikt att arbetsgivare är motiverade att understöda det om det inte finns övriga fördelar. Distansarbete är tudelat när det kommer till kostnadsaspekter. Inledningsvis och på kort sikt kan arbetsformen kräva ökade ekonomiska investeringar från arbetsgivaren såsom uppdateringar i säkerhetssystem, ökat it-stöd och arbetsutrustning.<sup>378</sup> Distansarbete ses däremot på lång sikt som ekonomiskt fördelaktigt för både arbetstagare och arbetsgivare.<sup>379</sup> När distansarbete implementeras kräver det precis som de flesta andra projekt mest ekonomiska resurser. I startskedet kan datorernas säkerhetssystem behöva

---

<sup>375</sup> Ibid.

<sup>376</sup> Rantala, 2021, stycke 8-10. Lähitapiola, 2021, stycke 1-4.

<sup>377</sup> Helle, 2004, s.173.

<sup>378</sup> Lundqvist, 2011, s. 20.

<sup>379</sup> Arnfalk, 2013, s. 4. Anderson et.al., 2015, s. 884. Eurofound & ILO, 2017, s. 26 & 51.

förstärkas och ny utrustning införskaffas för att försäkra att arbetseffektiviteten inte drabbas negativt av bristfälliga arbetsverktyg. Det vore fördelaktigt för distansarbetare att ha två nästan kompletta set av arbetsutrustning var av ett fanns på närarbetsplatsen och ett i hemmet, men detta vore en betydande extra kostnad för arbetsgivaren och är sista slutligen inte en nödvändighet.<sup>380</sup> Införskaffandet av arbetsverktyg är engångskostnader som i längden inte påverkar arbetsgivaren negativt, men som om de inte skaffas vid behov däremot kan hämma distansarbetares produktivitet.<sup>381</sup> Trots att de mesta av de inledande kostnaderna är engångskostnader är däremot upprätthållandet av säkerhetssystemen och investeringar i ökat tekniskt stöd en ny långtidskostnad för arbetsgivaren.<sup>382</sup> Det är dock viktigt för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren att ett tillräckligt tekniskt stöd finns tillgängligt vid distansarbete eftersom produktiviteten annars kan hämmas.<sup>383</sup> Behovet av ett dylikt stöd nämns även i EU:s distansarbetsramavtal.<sup>384</sup>

Utöver teknisk utrustning kan även andra kostnader uppstå vid distansarbete som kostnader för möblemang. Som tidigare nämnt finns det inget rättsregelverk för hur dylika kostnader ska uppdelas mellan avtalsparterna utan detta bör överenskommas om sinsemellan. Enligt huvudregeln brukar dock arbetsgivare vara skyldiga att stå för kostnaderna av arbetsutrustningen, som datorer och telefoner, medan distansarbetare ofta får bekosta övriga saker som möblemang och ergonomiska verktyg som tangentbord och datormus.<sup>385</sup> Undantagsmässigt kan distansarbetare även använda sin egen utrustning i arbetet, men då får de ofta någon kompensation av arbetsgivaren istället.<sup>386</sup> Utöver de nämnda typerna av arbetsutrustning finns det även en gråzonskategori av objekt som är problematiska eftersom de ofta används både för arbete och fritid. Till denna kategori hör t.ex. internet och elektricitet. Normen för hur kostnader vid distansarbete ska delas upp är att direkta kostnader som uppstår på grund av arbetet ska arbetsgivaren betala eller ersätta, men när det gäller saker som internet som både är kritiskt för att kunna utföra arbetet, men även användas utanför arbetstid så finns det inga direkta regler eller

---

<sup>380</sup> Anderson et.al., 2015, s. 173 & 176.

<sup>381</sup> Helle, 2004, s. 173.

<sup>382</sup> Kurki, 2010, s. 93.

<sup>383</sup> Helle, 2004, s. 181. Kraan & Blok, 2020, stycke 48.

<sup>384</sup> ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP European framework agreement on telework, 2002, 6 kap artikel 7.

<sup>385</sup> Salli, 2012, s. 100. Kraan & Blok, 2020, stycke 47. Vilkmann, 2016, s. 182. Helle, 2004, s. 177.

<sup>386</sup> Helle, 2004, s. 177. Salli, 2012, s. 100.

normer.<sup>387</sup> Enligt juridikprofessor Bruun blir det en tolkningsfråga om arbetsgivare ska ersätta dessa kostnader.<sup>388</sup> En arbetsgivaren kan rimligen stå för eventuella tilläggskostnader i dessa situationer, t.ex. kan internet bekostas om det kan anses användas huvudsakligen för arbetssyftet. Distansarbete kan därför på kort sikt även komma att bekosta arbetstagarna beroende på hur olika kostnader delas upp och beroende på vad som behöver införskaffas. Speciellt vid fulltids- eller långtidsdistansarbete bör parterna avtala om hur kostnader ska täckas eftersom konkret praxis saknas och dispyter vore svåra att utreda i efterhand. Enligt EU:s ramavtal rekommenderas detsamma.<sup>389</sup> Ramavtalet är relativt tydligt angående kostnadsrelaterade frågor och kan ses som ett välkommet tillägg till vår inhemska lagstiftning.<sup>390</sup> I framtiden kunde ett tillägg om kostnadsfördelning vara något som bör utvecklas av lagstiftare också på nationell nivå om arbetsformen fortsätter att tillta i popularitet.

---

<sup>387</sup> Salli, 2012, s. 101. ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP European framework agreement on telework, 2002, artikel 3, stycke 7.

<sup>388</sup> Oksanen, 2020, stycke 19-20.

<sup>389</sup> ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP European framework agreement on telework, 2002, artikel 7, stycke 1.

<sup>390</sup> Helle, 2004, s. 177.

## 6 Fördelar och möjligheter med distansarbete

### 6.1 Positiva hälsoaspekter

Kapitlets disposition följer samma system som i kapitel 5.1. Hälsoaspekter behandlas ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv för att få en komplett helhetsbild av hur distansarbetares välmående kan påverkas. Kapitlet är dock denna gång fokuserat på positiva inverkningar på hälsan och välmåendet. Det är viktigt att minnas, speciellt gällande de positiva faktorer, att det sällan är distansarbete i sig som direkt bidrar till olika hälsofördelar utan att det snarare är de olika förändringar i arbetslivet som arbetsformen möjliggör som påverkar arbetstagarna. Detsamma gäller även för negativa inverkningar men där kan dock även arbetsformen i sig också bidra med mer direkta konsekvenser.

De flesta av de positiva inverkningarna på distansarbetares fysiska hälsa kommer från att arbetsformen tar bort eller minskar på vissa negativa strukturer som är en del av närarbetes natur. Arbetsresor kan t.ex. vara en stor källa till stress för många arbetstagare eftersom de både kan minska på fritiden och vara allmänt påfrestande.<sup>391</sup> Enligt en brittisk rapport framgick det att hela 55 % ansåg att deras arbetsresor stressade dem och tog upp värdefull fritid.<sup>392</sup> De svarandes matvanor försämrades också i och med att många åt ohälsosam mat under arbetsresorna för att spara tid och aktiviteter som sömn, familjetid och motion försämrades avsevärt.<sup>393</sup> Distansarbete kunde därmed enligt denna logik bidra till ett fysiskt hälsosammare levnadssätt med färre arbetsresor, mer fritid och bättre arbetslivsbalans i och med att det skulle minska på negativa influenser likt stress, tidsbrist och trötthet. Logiken och teorin kan stämma, men som nämnt i kapitel 5.1 så kan även distansarbetares matvaror försämrans om arbetsformen missköts och arbetstagare utför längre dagar, skippar pauser och negativt rubbar arbetslivsbalansen. För att uppnå de fysiska hälsofördelar som distansarbete ger möjlighet till måste även arbetsformens utmaningar tas seriöst och motverkas. Speciellt långa dagar och stressen som ofta

---

<sup>391</sup> Grant et.al., 2013, s. 541. Royal Society for Public Health, 2016, s. 5.

<sup>392</sup> Royal Society for Public Health, 2016, s. 8.

<sup>393</sup> Ibid.

medföljer därtill kan minska på fördelarna med arbetsformen.<sup>394</sup> Stress och tidshantering är de huvudsakliga styrande faktorerna när det handlar om fysiska fördelar. Om distansarbete sköts korrekt och arbetstagaren upplever mer nytta av arbetsformen än de upplever vid närarbete, så kommer detta högst troligen att leda till ett högre välmående, en bättre livsstil och ett främjat fysiskt välmående. Det handlar om vid vilken arbetsform arbetstagarna själva upplever att deras stress- och tidshantering är bäst, där ligger också de flesta fördelarna för just den arbetstagaren. Därför är det både individuellt och situationsberoende hur en arbetstagare påverkas fysiskt av distansarbete. Det finns dock understöd för att många arbetstagare mår fysiskt bättre vid distansarbete jämfört med vid närarbete. Exempelvis kan blodtrycket sjunka, den fysiska och psykiska arbetsorken kan förbättras, möjligheter till ökad motion och rörlighet under och efter arbetsdagen ökar, samt slutligen minskar ofta sjukfrånvaron vilket kan tyda på bättre fysisk hälsa.<sup>395</sup> Dessutom kan distansarbete bidra positivt till den fysiska hälsan genom att minska på mängden arbetsolyckor och ge arbetstagarna tryggare arbetsmiljöer i och med att arbetsresorna minskar vilket normalt är en stor källa till arbetsolyckor.<sup>396</sup> En arbetstagares positiva upplevda välmående är ofta något som ger dem mer energi och som även i följd förbättrar deras fysiska hälsa.<sup>397</sup>

Psykiskt välmående är nästa aspekt att analysera i helhetsbilden av hälsoinverkningarna. Ett nyckelord också i denna kategori är stress. Stress påverkar inte bara den fysiska hälsan negativt utan också den psykiska, dock tyder de flesta studier på att distansarbete har en positiv inverkan på stress och ångest, och att distansarbetare generellt lider mindre av dessa känslor.<sup>398</sup> Stress kan dock uppstå från flera olika källor så vid distansarbete är det värt att uppmärksamma speciellt två olika kategorier nämligen: allmän arbetsrelaterad stress och stress som uppstår från arbetsresor. Dessa två grupper är av störst relevans eftersom många arbetstagare upplever stress vid arbetsresorna och då är det naturligt att

---

<sup>394</sup> Grant et.al., 2013, s. 530.

<sup>395</sup> Grant et.al., 2013, s. 530 & 541. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 18. Anderson et.al., 2015, s. 894.

<sup>396</sup> Tapaturmavakuutuskeskus, 2020, stycke 4-7. Lahtinen, 2002, s. 28.

<sup>397</sup> Lyubomirsky, King & Diener, 2005, s. 825.

<sup>398</sup> Allen et.al., 2015, s. 48. Grant et.al., 2013, s. 530-531. Hartig, Kylin & Johansson, 2007, s. 231. Nordlund, 2020, stycke 1 & 6-7. Andersson et.al., 2015, s. 884 & 892. Kran & Blok, 2020, stycke 31. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 22 -23. Mann & Holdsworth, 2003, s. 199 & 202. Raghuram & Wiesenfeld, 2004, s. 275. Vesala & Tuomivaara, 2015, s. 519.



även den allmänna stressen kan minska i takt med arbetsresornas minskning. I samband med resestressen upplever ofta arbetstagare även negativa känslor som ilska och irritation, så när resorna minskar lättar också dessa känslor och arbetstagare kan uppleva att de har mer kontroll över sitt arbete vilket ytterligare kan förbättra det psykiska välbefinnandet.<sup>399</sup> Speciellt kvinnor verkar uppleva den ökade mängden av kontroll positivt.<sup>400</sup> Kossek et.al. fann t.o.m. att den ökade autonomin och kontrollen har lett till färre rapporterade fall av depression bland kvinnor, troligen eftersom de har mer möjligheter att koordinera sitt arbetsliv med familjelivet.<sup>401</sup> Den minskade stressen bidrar ofta till högre upplevelser av välmående, bättre arbetslivsbalans och arbetsork.<sup>402</sup> Distansarbete har rapporterats hjälpa 63 % av utfrågade distansarbetare med problem som arbetsmotivation och ork, och ur samma forskning framgick det även att en majoritet av arbetstagarna upplevde bättre möjligheter att ordna arbetslivsbalansen och njuta av sin fritid.<sup>403</sup> De flesta av de psykiska fördelarna härstammar från tidsbesparing och stressminskning som kan leda till ett mer balanserat liv och till ett högre välmående, vilket därmed innebär en bättre psykisk hälsa. Förhöjt välmående är en hälsofördel som studier ofta rapporterar om vid distansarbete, men eftersom termen kan tolkas brett är det ofta bättre att istället analysera faktorerna som bidragit till det allmänna förbättrade välmåendet.<sup>404</sup> Distansarbetare kan uppleva ett ökat välmående tack vare en kombination av att negativa emotionella faktorer minskar, samtidigt som positiva faktorer ökar vilket skapar ett förbättrat helhetsvälmående.<sup>405</sup> Arbetsformen skiljer sig mycket från strukturerna av närarbetet och den kan därför lösa problem med tidsbrist och arbetslivsbalans. Ett välskött distansarbete tenderar att bidra med mer positiva psykiska hälsoföljder än negativa, men det är viktigt att minnas att hälsan inte kan studeras som en enskild variabel utan att den alltid bör studeras som en helhet där individens unika karaktärsdrag, livssituation och personlighet studeras i sammanhanget av dennes arbetsmiljö och arbetsledare.<sup>406</sup> Det är helheten som avgör de olika hälsoinverkningarna och alla distansarbetare kommer inte att uppleva samma positiva effekter.

---

<sup>399</sup> Mann & Holdsworth, 2003, s. 202. Maruyama & Tietze, 2012, s. 457. Huws, Korte & Robinson, 1990.

<sup>400</sup> Maruyama & Tietze, 2012, s. 450.

<sup>401</sup> Kossek, Lautsch & Eaton, 2006, s. 348

<sup>402</sup> Lahtinen, 2002, s.27. Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2017, s. 56. Helle, 2004, s. 19.

<sup>403</sup> Heinonen & Saarimaa, 2009, s.18 & 22. Lahtinen, 2002, s. 29.

<sup>404</sup> Hanhike, 2004, s.15.

<sup>405</sup> Anderson et.al., 2015, s. 884.

<sup>406</sup> Abrams, 2019, stycke 17. Blok, Groenesteijn, Van den Berg & Vink i Robertson, 2011, s. 10.

Sedan över till sociala fördelar som möjligen är den hälsokategori i vilken det finns minst positivt att säga om distansarbete. Ett flertal studier talar enbart om de negativa sociala riskerna arbetsformen medför, liksom risken att mista kontakten med arbetsplatsen, känslor av utelämnad och isolering från gemenskapen, samt allmän brist på hälsosam mänsklig interaktion.<sup>407</sup> Det finns dock sociala fördelar med arbetsformen som det bara talas mindre om. Några fördelar som kan ses som sociala fördelar, men också som fysiska och psykiska beroende på vilken aspekt av dem som analyseras, är bl.a. förbättrad arbetslivsbalans och mer tidsbesparing.<sup>408</sup> I litteraturen nämns sällan direkta sociala fördelar med arbetsformen, men istället kan synvinklar som hur distansarbete inte bevisligen alltid leder till negativa följder lyftas fram. Inledningsvis behandlas därför först denna typ av positiva sociala aspekter och sedan övergår analysen till mer direkta sociala fördelar.

Det stämmer att distansarbete medför risker som att skapa känslor av social isolation, men detta är inte en oundviklig risk. Om arbetstagaren istället ser till att uppfylla sin sociala kvot på utsidan av arbetstimmarna genom att aktivt deltar i sociala interaktioner, så kan känslor av isolation och ensamhet motarbetas och välmåendet förstärkas.<sup>409</sup> Ytterligare en social risk som uttryckts vid arbetsformen är att sociala relationer på arbetsplatsen kan skadas och att detta kan leda till försämrade karriärmöjligheter, men även här har resultaten gått att motbevisa och därmed är dessa risker inte definitiva utan situationsberoende.<sup>410</sup> Det är även viktigt att ta i beaktande en viss anpassningstid innan arbetsformen döms och att inse att alla distansarbetsprogram inte passar alla individer lika väl, men att detta i sig inte är en direkt reflektion på arbetsformens helhetliga funktionalitet eller risker.<sup>411</sup> Till näst behandlas de mer direkta sociala fördelarna som arbetsformen kan medföra. Distansarbete kan vara till stor nytta vid olika undantagsförhållanden som pandemier eller extrema väderförhållanden, genom att det kan trygga arbetets fortgående och därigenom upprätthålls även kritiska sociala relationer. Arbetsplatsen är för många en stor del av deras sociala umgänge under

---

<sup>407</sup> Eurofound, 2015 s. 78. Atkin & Lau, 2007, s. 93-94. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 19. Anderson et.al., 2015, s. 886.

<sup>408</sup> Kraan & Blok, 2020, stycke 32.

<sup>409</sup> Anderson et.al., 2015, s. 886 & 892.

<sup>410</sup> Gajendran & Harrison, 2007, s.1538.

<sup>411</sup> Kossek, et.al., 2006, s. 363.

vardagarna och därför kan distansarbete i undantagsförhållanden likt de nämnda vara ett viktigt verktyg för att upprätthålla dessa relationer. Utan arbetsformens existens kunde många arbetstagare under pandemin ha upplevt ytterligare isolation och ensamhet i och med att deras vardagliga rutiner skulle ha rubbats. Dessutom vore troligen många företag tvungna att upphöra med sin affärsverksamhet om distansarbete inte varit ett alternativ under förhållanden som pandemin. Distansarbete kan därför ses som ett sätt för företagen att trygga sin affärsverksamhet på, samtidigt som det kan trygga arbetstagarnas jobb och även se till att upprätthålla de viktiga sociala relationerna. Utan arbetsformen i undantagssituationer likt dessa finns det en högre risk att flera arbetstagare skulle mista sina arbeten eller bli permitterade, och därmed förlora ett viktigt segment av vardaglig social interaktion. Samtidigt skulle detta sannolikt också drabba deras allmänna välmående negativt.

En annan social fördel distansarbete kan bidra med under normala förhållanden är att det kan ge arbetstagare en möjlighet att tillfälligt undgå överdriven social interaktion och den sociala utmattning som kan följa av detta. Sociala interaktioner på arbetsplatsen står för ca 60 % av alla avbrott i arbetet och det här kräver mycket EQ kunskaper av arbetstagarna vilket kan vara olika betungande från person till person.<sup>412</sup> Dessa sociala aktiviteter och interaktioner kräver kognitivt hjärnarbete och de konsumerar både tid och energi vilket kan öka på arbetsrelaterad utmattning.<sup>413</sup> Att konstant behöva vara social och uppvisa vissa förväntade känslor kan vara tungt speciellt om arbetstagaren upplever att de behöver fejka dessa känslor. Att uppleva känslor i sig är bra och sanna samt djupa känslor i samband med sociala interaktioner leder ofta till positiva resultat, men arbetstagare som känner att de måste uttrycka känslor de inte upplever är i risk för emotionell utmattning.<sup>414</sup> Här kan distansarbete presentera en lösning att finna en passlig och balanserad mängd sociala interaktioner i arbetsvardagen. På en fungerande arbetsplats behövs både sociala interaktioner och även avskildhet och ro eftersom arbetstagare generellt är produktivare när de är ensamma, men är bättre på kreativitet och samarbete när de socialiserar.<sup>415</sup> Enligt

---

<sup>412</sup> Windeler, Chudoba & Sundrup, 2017, s. 977.

<sup>413</sup> Cote, 2005, s. 525. Brotheridge & Grandey, 2002, s. 34.

<sup>414</sup> Brotheridge & Grandey, 2002, s. 34.

<sup>415</sup> Tkaczyk, 2013, stycke 9.

en teori kallad COR<sup>416</sup>, som går ut på att människor alltid strävar efter att få nya resurser, behålla nuvarande resurser och förhindra förlust av resurser, så är en stor mängd energi nyckeln till att uppnå så mycket resurser som möjligt. Teorin kan tillämpas på denna kontext genom att energi ses som resurser och att mängden energi en arbetstagare har motsvarar deras förmåga att utföra arbete.<sup>417</sup> En arbetstagare som besitter mycket resurser (alltså mycket energi) klarar bättre av att både bevara, införskaffa och skydda sina resurser. Arbetstagare kan då utföra sitt tillskrivna arbete väl, undvika misslyckanden som att inte hinna med allt arbete och därmed uppleva framgång som ger dem ny energi. Teorin kan användas för att studera utmattning i arbetet. Om en arbetstagare möter sina arbetsmål, alltså får in nya resurser, känner de sig ofta stolta och får ny energi av detta, men resurs/energiförlust sker när arbetstagare plötsligt av någon orsak slutar få in dessa nya resurser vilket kan resultera i en dominoeffekt av minskade resurser.<sup>418</sup> Resursförlust/energiförlust kan leda till depression och utbrändhet hos arbetstagare och det är därför något som bör undvikas, men för att kunna undvika detta måste man förstå var resursförlust kan uppstå. Forskare har kommit fram till att ett övergripande hot mot resursförlust är den energiförlust som sker vid sociala interaktioner.<sup>419</sup> Om arbetstagare konstant upplever att de utsätts för överdriven social interaktion i arbetet och att interaktionerna forcerar dem att uppvisa oäkta känslor, så är de i hög risk för att uppleva emotionell utmattning och därmed ha mindre energi, må sämre och prestera sämre. Alla arbetstagare är unika och vissa njuter mer av sociala interaktioner än andra, men det är trots allt viktigt med egen tid och att man inte konstant behöver vara social. Återhämtning är nyckeln till att optimera sin resurs/energimängd.<sup>420</sup> Pauser från arbetet tillåter arbetstagare att återhämta sig från negativa motgångar och det förbättrar det allmänna välmåendet. De är därmed kritiskt att finna en passlig social balans för att trygga arbetstagare från emotionell utmattning samtidigt som isolation ändå undviks. Deltidsdistansarbete kan vara lösningen för att få ut det bästa av två världar.<sup>421</sup> Olika personligheter kan som tidigare nämnt vara avgörande för hur arbetstagare upplever

---

<sup>416</sup> COR=Conservation of resources. En stressteori som beskriver den strävan som människor har att alltid uppnå nya resurser samtidigt som man vill skydda sina nuvarande resurser & förhindrar resursförlut. Hobfoll, 1989.

<sup>417</sup> Windeler et.al., 2017, s. 978.

<sup>418</sup> Westman, Hobfoll, Chen, Davidson & Laski, 2004.

<sup>419</sup> Windeler et.al., 2017, s. 979. Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdal & Westman, 2014, s. 3.

<sup>420</sup> Hobfoll, 2001, s. 349. Sonnetag, 2003, s. 518.

<sup>421</sup> Windeler, 2017, s. 992.

distansarbete och detta är speciellt aktuellt vid sociala välmåendeaspekter. Mer introverta arbetstagare kan dra större nytta av att emellanåt få komma bort från sociala interaktioner som tär på deras energi och koncentration, och därför kan distansarbete särskilt för dem ses som socialt hälsofrämjande.<sup>422</sup> Det är oerhört viktigt, särskilt nu under pandemin, att beakta hälsoaspekter gällande distansarbete eftersom en arbetstagares hälsotillstånd ofta står i direkt korrelation med hur väl de klarar av att prestera på arbetet.<sup>423</sup> Affektivt välmående påverkar bevisligen företags prestationsresultat genom att påverka produktiviteten, personalomsättningen och den ekonomiska lönsamheten.<sup>424</sup> Ett företag som vill lyckas bör därmed ha en uppfattning om deras arbetstagares välmående och försöka främja sådant som positivt bidrar till detta.

## 6.2 Distansarbets positiva effekter på kognitiva färdigheter

### 6.2.1 Produktivitet

Ökad produktivitet är en av distansarbetets främsta fördelar. Ötliga studier, både före och under pandemin, har bevisat att produktiviteten stiger bland distansarbetare, men den exakta orsaken till fenomenet är omtvistad.<sup>425</sup> Vissa anser att resultaten som studier har nått om ökad produktivitet baserar sig på bristfälliga metoder och att de därmed inte kan anses vara objektiva nog för att påvisa ett sant vetenskapligt samband mellan de två.<sup>426</sup> Det här är eftersom de flesta studier som undersökt produktivitet har tillämpat metoden självrapportering. Vid självrapportering finns det en risk för att subjektiva, personliga åsikter och motivationer påverkar resultatens sanningshalt. Vissa arbetstagare kan uppskatta arbetsformen så mycket att de försöker påvisa positivare resultat gällande produktiviteten än vad som objektivt skulle gå att återfinna. Man kan då ifrågasätta om

---

<sup>422</sup> Lahtinen, 2002, s. 27. Jarret, 2020, stycke 19.

<sup>423</sup> Lyubomirsky et.al., 2005, s. 845-846.

<sup>424</sup> Harter, Schmidt & Keyes, 2003, s. 14-16.

<sup>425</sup> Hill, Ferris & Martinson, 2003, s. 232. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197. Gajendran & Harrisson, 2007, s. 1528. Eurofound & ILO, 2017, s. 1 & 27. Abrams, 2019, stycke 2 & 17. Wright, 2015, stycke 5. Loubier, 2017, stycke 3-5. Beauregard & Henry, 2009, s. 15. Morgan, 2004, s. 350. Hayes et.al., 2020, s. 6. Maruyama & Tieztes, 2012, s. 452. Lundqvist, 2010, s. 19-20. Lewis & Cooper, 2005, s. XIV. Noonan & Glass, 2012, s. 38. Grant et.al., 2013, s. 538.

<sup>426</sup> Mann & Holdsworth, 2003, s. 197. Kraan & Blok, 2020, stycke, 26.

distansarbete verkligen leder till ökad produktivitet eller om källorna som antyder detta kan ses som missledande? På denna fråga finns det dock ett tydligt svar; nämligen att även studier som använt sig av mer objektiva metoder som att undersöka produktiviteten genom att studera ledarskapets uppmätta siffror relaterade till produktivitet, tyder på samma slutresultat att produktiviteten verkligen ökar vid distansarbete.<sup>427</sup> Produktiviteten stiger alltså bevisligen generellt vid distansarbete oavsett mätningssmetoden, men då återstår bara frågan vilka faktorer som bidrar till denna ökade prestationsförmåga? De flesta experter är överens om att variabler som relaterar till arbetsformens tidsmässiga och rumsliga flexibilitet och autonomi inverkar positivt på produktiviteten.<sup>428</sup> Exempelvis kan följande faktorer som är karaktäristiska för distansarbete påverka produktiviteten: färre distraktioner och avbrott från arbetet, färre arbetsresor vilket leder till tids- och energibesparing, mer frihet att välja arbetsplats och arbetstider, möjlighet att utföra längre arbetsdagar, ökade möjligheter för innovativa arbetsbeteenden och färre sociala interaktioner som både kan distrahera från arbetet och konsumera energi.<sup>429</sup> Övriga faktorer som kan bidra till produktiviteten är att arbetstagare helt enkelt arbetar effektivare och är mer motiverade vid distansarbete än vid närarbete. I Ctrip experimentet som nämndes i kap 5.2, uppmättes en 13 procents ökning i produktiviteten, varav 4 % uppskattades bestå av att arbetstagare arbetade mer effektivt och utförde fler uppgifter per timme tack vare färre distraktioner, och resterande 9 % härstammade från att arbetstagare utförde flera minuter av arbete under en arbetsdag än vid närarbete, eftersom de tog kortare pauser, var mer sällan sjukanmälda och inte behövde oroa sig för arbetsresor.<sup>430</sup> Ytterligare kan det nämnas att distansarbetare tenderar att arbeta längre arbetsdagar och om arbete utförs i fler timmar per arbetsdag så är det logiskt att produktiviteten, åtminstone initialt, kommer att stiga tack vare detta.<sup>431</sup> Produktiviteten kan också stiga som en följd av att arbetslivsbalansen och det allmänna välmåendet förbättras. Då arbetslivsbalansen förbättras minskar konflikter mellan arbetslivet och privatlivet, vilket både förbättrar arbetstagarens hälsa men också deras möjligheter till att optimera sin tidsanvändning och därmed arbeta maximalt fokuserade och effektiva under

---

<sup>427</sup> Beauregard, Basile, Canonico & Landers, 2020, s. 3. Kossek et.al., 2006, s. 360.

<sup>428</sup> Resultat från sammanlagt 15 studier. Källa: Eurofound & ILO, 2017, s.27.

<sup>429</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 27. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197. Loubier, 2017, stycke 6. Grant et.al., 2013, s. 538

<sup>430</sup> Bloom et.al., 2015, s. 165. Myska & Shebbeare, 2020, stycke 18.

<sup>431</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 26.

de mest passande timmarna på dygnet för just dem.<sup>432</sup> Möjligheten att bättre kunna hantera både privatliv och arbetsliv får arbetstagare att må bättre och mer välmående arbetstagare presterar oftast bättre.<sup>433</sup> Att sträva efter att finna en god arbetslivsbalans är därför fördelaktigt för såväl arbetstagare som för företag och detta är en stor orsak till att många arbetsplatser testat på distansarbete. Dagens organisationer behöver uppnå högre produktivitet och få bättre resultat från sina arbetstagare, men för att arbetstagare ska orka med detta måste de få något i retur och då är distansarbete för många en lösning.<sup>434</sup> Arbetsformen kan på många sätt förenkla vardagen och förbättra tidsanvändningen och därmed mer ge mer energi åt arbetstagarna att prestera på en högre nivå.<sup>435</sup>

### 6.2.2 Kreativitet

När det gäller kreativt arbete antas det ofta att det bästa resultatet fås från när ett flertal arbetstagare möts i samma utrymme och genom grupparbete överväger olika idéer. Enligt denna logik vore distansarbete nog skadligt för den kreativa processen p.g.a. den rumsliga distansen det skapar mellan teamet, men detta behöver inte vara sanningen. I tidigare kapitel nämndes det att grupp kreativitet fortfarande kan dra nytta av att utföras fysiskt i samma utrymmen eftersom virtuella möten kan hämma arbetsflödet. Dock finns det även källor som föreslår motsatsen, nämligen att distansarbete faktiskt kan vara ett bättre alternativ för grupp kreativitet eftersom det tillåter alla arbetstagare att vara kreativa på sin egen tid.<sup>436</sup> Vad som menas med detta är att kreativitet inte är något som nödvändigtvis existerar varje dag och inte heller är något som kan forceras fram i alla stunder, utan de bästa idéerna kan komma när man gör något totalt annat än arbete. Om arbetstagare får utföra distansarbete och vara kreativa enligt sin egen tidtabell är det möjligt att mycket bättre slutresultat uppnås än om alla sätter sig ner och har en viss tid på sig att utföra kreativt tankearbete. Oavsett hur de känner sig eller mår i den stunden. Genom att tillåta ett aningen längre tidsspann för kreativt arbete, kan kreativiteten i gruppen gynnas och det kan leda till att alla faktiskt bidrar med något. Sedan om man önskar kan man trots

---

<sup>432</sup> Beauregard & Henry, 2009, s. 11.

<sup>433</sup> Savage, 2019, stycke 28.

<sup>434</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 57.

<sup>435</sup> Ibid.

<sup>436</sup> Hayes et.al., 2020, s. 6-7. Degbey & Einola, 2019, s. 10 & 31-32. Nordengren & Olsen, 2006, s. 26-27.

allt efter den här processen hålla ett fysiskt möte där alla presenterar sina tankar, men även detta gå att utföra virtuellt vid behov.<sup>437</sup> Flexibilitet är en kritisk faktor vid kreativt tankearbete.<sup>438</sup> Vissa arbetstagare är mer kreativa i somliga miljöer än i andra och slutligen handlar det bara om att finna dessa kreativa stunder som för många kan existera utanför arbetsplatsens väggar. Distansarbete kan bidra med denna viktiga flexibilitet och även det lugn som kan krävas för att uppnå framgångsrikt kreativt arbete, och framför allt låter det arbetstagare vara kreativa enligt en rytm som passar dem.<sup>439</sup> Kreativitet kan alltså som helhet gynnas av distansarbete.

### 6.2.3 Effektivitet och koncentration

Distansarbete kan positivt påverka både koncentrationen och effektiviteten genom att arbetsformen tar bort det dagliga bruset, distraktionerna och interaktionerna som finns på närarbetsplatsen som kan störa arbetsron och minska på arbetseffektiviteten.<sup>440</sup> Det här kan i sin tur leda till mer kvalitativa arbetsresultat.<sup>441</sup> Många arbetstagare som utför uppgifter som kräver stor koncentration kan uppleva att närarbetsmiljöer hämmar deras förmåga att utföra sitt arbete effektivt, eftersom arbetsplatsen kan vara full av distraktioner och avbrott som förhindrar deras fokus och då kan distansarbete vara ett bättre alternativ.<sup>442</sup> Den finska transportbyrån utförde ett experiment med distansarbete för att försöka ta reda på om arbetsformen kunde öka arbetseffektiviteten genom att ta bort många av de dagliga distraktionerna.<sup>443</sup> Deras slutresultat blev att arbetsuppgifter som kräver en högre grad av koncentration särskilt drog nytta av distansarbete och kunde med fördel utföras effektivare i en distansarbetsmiljö.<sup>444</sup> Tidstjuvar som sociala distraktioner och effektivitetsförluster från opassande arbetsutrymmen eliminerades på så

---

<sup>437</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 27.

<sup>438</sup> Pyöriä, 2011, s. 394.

<sup>439</sup> Ibid.

<sup>440</sup> Vesala & Tuomivaara, 2015, s. 514. Ruohomäki, 2013, s. 61. Haddad, Lyons & Chatterjee, 2008, s. 128. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 22. Valkama, 2020, stycke 8-9. Grant, et.al., 2013, s. 532. Lundqvist, 2011, s.19.

<sup>441</sup> Heinonen & Niskanen, 2003, s. 18. Lasfargue & Fauconnier, 2015, s. 10.

<sup>442</sup> Helminen, et.al., 2003, s. 63. Abrams, 2019, stycke 13.

<sup>443</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 53.

<sup>444</sup> Ibid.



sätt ur arbetsdagen.<sup>445</sup> Distansarbete kan även hjälpa effektiviteten vid globala arbeten där kontakt med personer i olika tidszoner etableras, eftersom arbete då kan planeras bättre och arbetstimmar läggas in där de verkligen har nytta.<sup>446</sup>

#### 6.2.4 Motivation

Motivation är väldigt individuellt och arbetstagarens åsikter om distansarbete påverkar graden av motivation som upplevs, men generellt sett åtminstone i Finland där arbetsformen är ett frivilligt val, tenderar motivationen att stiga vid distansarbete.<sup>447</sup> Motivationen kan dock inte stiga i all oändlighet och inte heller lika mycket vid fulltidsdistansarbete som vid distansarbete ett par gånger i veckan.<sup>448</sup> Det är värt att nämna att olika arbetstagare blir motiverade av olika saker med distansarbetet. För vissa kan det vara en förbättrad arbetslivsbalans som ger dem ökad motivation, medan det för andra kanske är flexibiliteten i arbetsplats och arbetstimmar som påverkar mest.<sup>449</sup> Oavsett vad det är med arbetsformen som lockar så kan organisationer använda distansarbete som ett verktyg för att attrahera nya anställda till företaget och för att öka arbetsmotivationen bland de redan anställda.<sup>450</sup>

### 6.3 Miljöaspektens positiva sidor

Det finns många fördelaktiga miljöaspekter som kan beaktas vid distansarbete, däribland finns minskade arbetsresor och energibesparingar, förbättrad arbetsmiljö och utökade rekryteringsmöjligheter som den rumsliga friheten möjliggör. Ett klassiskt argument för distansarbete som har existerat sen arbetsformens början har varit att distansarbete kan leda till bränslebesparingar och minskade utsläpp samt luftföroreningar särskilt i tätorter

---

<sup>445</sup> Nordengren & Olsen, 2006, s. 148-149. Windeler et.al., 2017, s. 977.

<sup>446</sup> Grant et.al., 2013, s. 539.

<sup>447</sup> Grant et.al., 2013, s. 536. Hanhike, 2004, s. 11 & 15. Hayes et.al., 220, s. 6. Caillier, 2012, s. 476. Morgan, 2004, s. 350.

<sup>448</sup> Caillier, 2012, s. 476.

<sup>449</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 1.

<sup>450</sup> Pyöriä, 2011, s. 394.

genom att minska på pendlingstrafiken.<sup>451</sup> I dagsläge talas det dessutom ofta om att distansarbete miljöpolitiskt kan vara ett verktyg som kan hjälpa oss att uppnå våra klimatmål genom energibesparingar och minskade föroreningar.<sup>452</sup> Enligt SYKE<sup>453</sup> förorsakade år 2007 boende och personbilstrafik över 40 % av privatpersoners miljöpåverkan och år 2016 kvarstod samma siffror angående mobiliteten, men boendets koldioxidavtryck hade minskat.<sup>454</sup> Vad gäller organisationer är arbetsplatsens användning av el, energi och uppvärmning de viktigaste källorna till klimatutsläpp, men även affärsresor och pendlingsresor har stor betydelse.<sup>455</sup> Genom att minska på arbetsresor och erbjuda hållbara färdmedel för nödvändiga resor, kan skadliga utsläpp minskas på. Exempelvis om en arbetstagare utför distansarbete en dag i veckan istället för att ta bilen till arbetet kunde personen spara upp till 20 % av sina årliga arbetsreseutsläpp.<sup>456</sup> Företag kan öka sitt miljöansvar genom att minska på längre affärsresor med ohållbara resemedel och istället så långt som möjligt, ersätta det fysiska resandet med resefria möten.<sup>457</sup> Det här kan förbättra företagets CSR, image och attraktivitet till arbetsmarknaden samt även vara ekonomiskt lönsamt.<sup>458</sup> Alla dessa faktorer kan motivera företag att tillåta en ökning av arbetsformen. Internet ersätter behovet av många resemöten, men allt efter att arbetstagare och företag blir mindre platsberoende, så möjliggörs därmed en ökad rörlighet i vardagen vilket kan försämra vissa miljömål.<sup>459</sup> Distansarbete hjälper främst miljön genom att minska på arbetsrelaterade resor, men även genom att allmänt konsumera mindre energi och utsläpp än närarbete.<sup>460</sup> Dock kan det inte automatiskt antas att distansarbete skulle leda till lägre utsläpp och mindre personbilstrafik, eftersom eventuella rekyleffekter bör tas i beaktande. En rekyleffekt eller rebound effekt kan som nämnt eliminera de positiva effekterna av en eventuell miljöåtgärd. Det är möjligt att individers beteenden förändras så att de tar fler icke-miljövänliga beslut än tidigare. Det

---

<sup>451</sup> Kuntatyönantajat, 2020, s.10, 27 & 32. Eurolex, 2008, s. 4. Eurofound & ILO, 2017, 9 & 37. Ruohomäki, 2013, s. 58. Kraan & Blok, 2020, stycke 11. Lundqvist, 2010, s. 28 & 35. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 3 & 37.

<sup>452</sup> Buttazoni, Rossi, Pamlin & Pahlman, 2009, s.5. Ruohomäki, 2013, s. 58.

<sup>453</sup> SYKE = Suomen Ympäristökeskus.

<sup>454</sup> Seppälä, Mäenpää, Koskela, Mattila, Nissinen, Katajajuuri, Härmä, Korhonen, Saarinen & Virtanen, 2009, s. 50-59. Cederlöf & Siljander, 2020, s. 49. Ruohomäki, 2013, s. 57.

<sup>455</sup> Ruohomäki, 2013, s. 57. EkoSyke, 2008, s. 5.

<sup>456</sup> Ruohomäki, 2013, s. 58.

<sup>457</sup> Arnfalk, 2013, s. 2-3. Pyöriä & Saari, 2014, s. 219.

<sup>458</sup> CSR = Corporate Social Responsibility. Pyöriä, 2011, s.394. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 3 & 46.

<sup>459</sup> Hislop & Axtell, 2007, s. 49.

<sup>460</sup> Arnfalk, 2013, s. 3.

är t.ex. möjligt att arbetstagare byter från kollektivtrafik till personbil eftersom de finns mer plats i trafiken då fler personer distansarbetar och andra kanske t.o.m. väljer att flytta från staden till landsbygden längre bort från arbetsplatsen eftersom de mer sällan behöver göra arbetsresor, men ett sådant beslut kan påverka längden på deras övriga resor och skapa en rekyleffekt.<sup>461</sup> Därför kunde det krävas en drastisk ökning i mängden utfört distansarbete för att uppväga eventuella rekyleffekters inverkan på miljöaspekter.<sup>462</sup> De goda nyheterna är dock att många studier har visat att rekyleffekterna vid distansarbete är mindre än miljövinster som uppnås och att distansarbete därmed huvudsakligen påverkar miljön positivt.<sup>463</sup> Genom att minska på rusningen och den allmänna mängden trafik i storstäderna kunde även livskvaliteten för städernas invånare och dess arbetstagare öka.<sup>464</sup> Det är dock naivt att anta att distansarbete skulle lösa alla trafik- och miljöproblem, men ett ökat distansarbete kan absolut bidra till mindre rusningstrafik och miljöutsläpp, samt troligen även förbättra trafiksäkerheten.<sup>465</sup> Slutsatsen är att distansarbete miljömässigt betraktas som en hållbar arbetsform och bra ur klimatets synvinkel både från företags, samhällets och arbetstagares perspektiv.<sup>466</sup>

Distansarbete kan även vara positivt angående den konkreta fysiska arbetsplatsmiljön. När arbetet utförs på distans har arbetstagare större förutsättningar att själva välja var den lämpligaste miljön för dem är att arbeta. Det här kan innebära vad som passar dem bäst hälsomässigt, koncentrationsmässigt eller rent praktiskt. De flesta arbetstagare exponeras främst för skadliga luftföroreningar inne i byggnader eller i fordon i trafiken. En anledning att byta till distansarbete kan därför vara att inneluften på arbetsplatsen inte är passande för vissa arbetstagare och att de därför hälsomässigt mår bättre av hemmajobb.<sup>467</sup> För de flesta arbetstagare är det dock sannolikt att nettoeffekten av inomhusluftens kvalitet vid distansarbete hålls neutral eller milt positiv.<sup>468</sup> Utöver detta

---

<sup>461</sup> Ibid. De flesta distansarbetare i Finland bor i storstäder och i Helsingforsområdet. Det är ännu oklart vilka effekter ökat distansarbete kunde ha på demografisk omlokalisering om fler arbetare av finansiella och varierande skäl flyttade bort från städerna till landsbygden (Källa: Helminen et.al., 2003, s. 51-52).

<sup>462</sup> Helminen et.al., 2003, s. 63.

<sup>463</sup> Choo, Mokhtarian & Salomon, 2005, s. 37. James, 2003, s. 19-21.

<sup>464</sup> Heinonen & Saarimaa, 2003, s. 37. Eurofound & ILO, 2017, s. 37.

<sup>465</sup> Pyöriä, 2011, s. 393.

<sup>466</sup> Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 37. Seung-Nam, 2017, s. 72.

<sup>467</sup> Kuntatyöntajat, 2020, s. 10.

<sup>468</sup> James, 2003, s. 22.

kan distansarbetsmiljöer möjliggöra att arbetstagare får arbeta i miljöer de finner njutbara, kanske närmare naturen än vad de normalt skulle kunna vilket kan ha såväl hälsofördelar som demografiska fördelar för samhället som helhet.<sup>469</sup>

Allt efter att distansarbete har ökat i mängd och funktionalitet, så har man samhällspolitiskt övervägt om arbetsformen kunde bidra till demografiska fördelar som decentralisering. För tillfället utförs en rungande majoritet av distansarbetet i storstäder och tätorter, men speciellt under pandemin har allt fler arbetstagare sett möjligheten att arbeta längre bort från staden på platser som sommarstugor eller hyrstugor.<sup>470</sup> Bl.a. denna nya utveckling bidrog till att lagstiftare såg en möjlighet att öka livskraften i glesbygder. En interparlamentarisk arbetsgrupp presenterade nyligen ett rättsbaserat förslag att utdela b.l.a. fördelar som skattelättnader, lönetillägg och studielånsavdrag för arbetstagare och arbetsgivare som flyttar till glesbygder.<sup>471</sup> Förslaget eftersträvar att uppnå demografiska och samhällsliga fördelar genom att återföra mer livskraft och arbetsmöjligheter till landsbygden.<sup>472</sup> För tillfället bor endast 5 % av Finlands befolkning i glesbygdsområden, trots att 70 % av vårt land består av glesbygd.<sup>473</sup> Det är ingen nyhet att landsbygden behöver ny befolkning, men för att folk ska kunna leva där behöver arbetsplatser vara tillgängliga.<sup>474</sup> Decentralisering, regionalisering och distansarbete har tidigare beaktats och beprövats i Finland genom årtionden, men hittills har inte tidsandan varit rätt och samtliga rättsliga och politiska makter har inte heller understött idéer om nödvändiga decentraliseringsinvesteringar.<sup>475</sup> Tankarna och möjligheterna angående distansarbete och decentralisering har dock inte glömts bort, utan de har enbart inväntat mer passande tider. Pandemin kan ha varit den nya möjlighet de väntade på. Ett stort tidigare hinder till decentraliseringsåtgärder har varit antingen arbetsgivarnas eller arbetstagarnas motvillighet att förflytta sig från städerna, och eftersom distansarbete inte har varit en allt för allmän arbetsform så har inte heller detta tidigare kunnat ses som en konkret, realistisk lösning på problemet. I samband med pandemin har dock många nya arbetstagare och

---

<sup>469</sup> Vesala & Tuomivaara, 2015.

<sup>470</sup> Helminen et.al., 2003, s. 50-51.

<sup>471</sup> Projekt MMM062:00/2020. Jord- & Skogsbruksministeriet, 2020. Åkerholm, 2021, stycke 2 & 12-23.

<sup>472</sup> Ibid.

<sup>473</sup> Projekt MMM062:00/2020. Jord- & Skogsbruksministeriet, 2020. Åkerholm, 2021, stycke 8.

<sup>474</sup> Leinamo, 2009, s. 5.

<sup>475</sup> Leinamo, 2009, s. 85.

arbetsgivare varit tvungna att ge arbetsformen en chans och de har då upptäckt fördelarna arbetsformen kan medföra och har insett att det verkligen är möjligt att framgångsrikt utföra arbete på detta vis. Med detta i åtanke kan det därmed nu vara att tiden är inne för ett nytt försök till decentralisering. Flera arbetstagare har dessutom under pandemin insett att de njuter av att vara närmare naturen och samtidigt har bostadspriserna i tätorterna bara stigit med åren så distansarbete kan därmed möjliggöra ett billigare alternativ om det plötsligt vore möjligt att bostaden kan ligga längre bort från själva arbetsplatsen.<sup>476</sup> Ur en arbetsgivarsynvinkel kan samma logik tillämpas. Arbetsplatserna kan ha möjligheten att förflytta sig från de dyrare centrala stadsområdena utan att behöva oroa sig för att kunna attrahera arbetskraft. Distansarbete kan även möjliggöra att arbetsplatserna kan krympa i storlek vilket därmed kan bespara arbetsgivare både energiresurser och pengar. Man kan även tänka sig att distansarbete på lång sikt kan hjälpa miljön genom att potentiellt färre kontorsbyggnader byggs, men i nuläge är detta ett långsökt argument och förblir något som bör studeras närmare när trenden med distansarbete har utvecklats mera. Det ligger i distansarbetets historia att vara övermodiga och anta att det kommer vara framtidens arbetssätt och ändra samhället åt det bättre, men som tidigare har bevisats har sällan dessa överpositiva förutsägelser slagit in. Det är osannolikt att hemmakontor inom den förutsebara framtiden skulle ersätta vanliga kontor, men det är en realistisk möjlighet att närarbetsplatserna krymper i storlek eller minskar i kvantitet. Distansarbete kan komma att spela en viktig roll i eventuella decentraliseringsinitiativ, så länge som arbetsgivarna klarar av att överkomma sina negativa attityder angående arbetsformen och korrekta stödsystem utvecklas.<sup>477</sup> Finansiella fördelar kan vara en viktig motiveringsmetod för att lyckas genomdriva rättspolitiska förslag om att uppliva landsbygden och om att anställa distansarbetare från glesbygden. I dagsläget återstår det att se vad som eventuella rättspolitiska förslag kan leda till demografimässigt, men det är möjligt att detta är en av de bästa chanserna som funnits hittills att lyckas genomdriva stora samhällsliga åtgärder likt dessa, eftersom distansarbete kan börja ses på som ett realistiskt alternativ.

Slutligen kan distansarbete bidra med miljöfördelar vad gäller rekrytering. Arbetsformen möjliggör ett expanderat rekryteringsområde för arbetsgivarna, vilket innebär att de kan

---

<sup>476</sup> Ruohomäki, 2013, s. 60. Helminen & Ristimäki, 2007, s. 340. Lahtinen, 2002, s. 39.

<sup>477</sup> Leinamo, 2009, s. 90. Cornford, Gillespie & Richardson, 1996, s. 6 & 35-36.

söka nya talanger från tidigare mer otillgängliga områden, t.o.m. över internationella gränser vid behov.<sup>478</sup> Progressiva och förutseende arbetsgivare inser ofta värdet av distansarbete och ser arbetsformen som en viktig rekryteringstillgång.<sup>479</sup> Vissa branscher lider allvarlig brist på kompetenta arbetstagare och distansarbete både utökar det potentiella sökområdet och öppnar även upp arbetsmarknaden för nya kunniga arbetstagare som är i behov av flexibla anställningsförhållanden.<sup>480</sup> Dessutom kan arbetsgivare som erbjuder distansarbete och andra flexibla anställningsförhållanden ses som attraktivare av potentiella nya arbetstagare, och de kan även motivera existerande arbetstagare att stanna hos dem.<sup>481</sup> Speciellt bland de yngre generationerna, som utgör majoriteten av arbetstagarna som tillträder arbetsmarknaden i nuläget, är flexibilitet och däribland distansarbete, något som kan vara avgörande för attrahera deras kompetens. Arbetsgivare bör ha förståelse för de nya arbetstagarnas behov för att på så sätt kunna optimera sina chanser att både få och bibehålla en kompetent arbetsstyrka.<sup>482</sup> När kunnig personal anställs och personalomsättningen minskar, tenderar dessutom kostnader att sjunka på lång sikt och den generella konkurrenskraften förbättras.<sup>483</sup> Ett utökat rekryteringsområde är lika fördelaktigt för arbetstagare som för företagen. Nya potentiella arbetsplatser kan öppnas upp för arbetstagare som dessutom därmed får ökad frihet i att välja var de önskar bo. Det här knyter an med möjligheterna till decentralisering och regional utveckling.

Finland har en unik möjlighet att verkligen lyckas med distansarbete även om den geografiska distansen mellan arbetstagare och arbetsplatsen vore betydligt längre än vad den i medeltal har varit i nuläget. Det här är eftersom vi som nation har nått långt i utvecklingen av tekniken av nätkontakter. Ett av de vanligaste hindren för distansarbete

---

<sup>478</sup> Hanhike, 2004, s. 12. Hayes et.al., 2020, s. 6. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197. Pyöriä, 2011, s. 394. Morgan, 2004, s. 355. Heinonen i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 17-18. Savage, 2019, stycke 9. Adams, 2019, stycke 5. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 40. Helle, 2004, s. 24.

<sup>479</sup> Ruohomäki, 2013, s. 61.

<sup>480</sup> Ibid. Hanhike, 2004, s. 38. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197. Morgan, 2004, s. 349. Wright, 2015, stycke 31. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 44.

<sup>481</sup> Morgan, 2004, s. 349 & 355. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 3 & 44. Vesala & Tuomivaara, 2015, s. 514. Hanhike, 2004, s. 43.

<sup>482</sup> Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 3. Lindström, 2016, s. 1.

<sup>483</sup> Pyöriä, 2011, s. 394. Morgan 2004, s. 355. Heinonen i Pekkola & Uskelin, 2007, s. 18. Adams, 2019, stycke 5.

är bristande teknik och långsamt nät, men här i Finland är redan 4G nätet allmänt utspritt och så gott som alla har möjlighet att nå det både i hemmen och utanför.<sup>484</sup> Situationen är drastiskt annan i många övriga delar av Europa där det uppskattas att bara 1/3 av befolkningen har tillgång till 4G nät.<sup>485</sup> Finland har dessutom gått längre än bara 4G, vi leder även i utvecklingen av 5G nät.<sup>486</sup> Över hälften av Finlands befolkning uppskattas redan ha tillgång till 5G nät och år 2025 är målet att alla finländare ska ha tillgång till nätet.<sup>487</sup> 5G nätet är 10 gånger snabbare än 4G nätet, vilket öppnar upp sådana nya möjligheter för industrins konkurrenskraft och våra klimatmål som vi inte ens kan föreställa oss än enligt vissa experter.<sup>488</sup> Dessutom har Finland spenderat tid på att förbättra datasäkerheten b.l.a. genom standardisering och produktutveckling, vilket är ytterligare en aspekt som är kritisk för ett tryggt och framgångsrikt distansarbete. Med andra ord har distansarbete i nuläget helt andra förutsättningar att fungera väl än vad det hade för sig 5 år sen. I dagsläge ligger inte längre svårigheten att övergå till distansarbete i tekniska aspekter, utan det beror på arbetsgivarnas och det arbetsmarknadsrättspolitiska stödsystemens förmåga att bryta gamla tankemönster och att skapa nya realiteter och möjligheter.

## 6.4 Ekonomiska möjligheter

Det finns en mängd ekonomiska effekter och fördelar som distansarbete kan bidra med för arbetsgivare, arbetstagare och samhället.<sup>489</sup> Vanligen talas det huvudsakligen om de inbesparingar som företag kan göra genom att tillåta distansarbete, eftersom ekonomi ofta en av de främsta drivande faktorerna för företag att tillåta arbetsformen. Därför inleds kapitlet med företagets ekonomiska möjligheter. Företag kan göra inbesparingar genom att personalomsättning, sjukfrånvaro och kontorskostnader minskar samtidigt som

---

<sup>484</sup> Kuikka, 2021, s. 12.

<sup>485</sup> Ibid.

<sup>486</sup> Karlamaa, 2019, stycke 1.

<sup>487</sup> Kuikka, 2021, s. 12.

<sup>488</sup> Karlamaa, 2019, stycke 10.

<sup>489</sup> Arnfalk, 2013, s. 3.

produktiviteten kan öka.<sup>490</sup> Distansarbete kan direkt minska på fasta kostnader och kapitalkostnader genom att minska på mängden behövt kontorsutrymme och arbetsutrustning.<sup>491</sup> Kontorskostnader kan krympa genom att företag antingen har fulltidsdistansarbetare som inte behöver en permanent närarbetsplats eller alternativt genom att arbetsytorna delas av fler arbetstagare. I Centraleuropa är systemet med roterande arbetsutrymmen betydligt vanligare än i Finland, men VTT Finland<sup>492</sup> uppskattar att om ett liknande system skulle tillämpas här, där 40 % av arbetstagarna skulle distansarbeta hälften av sin arbetstid, kunde antalet arbetsstationer reduceras med upp till 20%.<sup>493</sup> VTT uppskattade därtill att ca 20-25 % av arbetsstationerna i Finland år 2003 stod oanvända dagligen p.g.a. orsaker som semester, distansarbete och arbetets natur (t.ex. säljarbete).<sup>494</sup> Dessa siffror har troligen krympt under åren när företag har dragit åt svångremmen p.g.a. ekonomiskt utmanande tider, men lika väl finns det sannolikt fortfarande ett visst utrymme för förbättring. Kontoren kan i teori göras både kostnadseffektivare och miljövänligare genom att de skulle krympa i storlek, eftersom då rörliga kostnaderna såsom el och värme därmed också skulle minska, men hur dessa kalkyleringar skulle utspela sig i verkligheten är oklart eftersom de inte tar i beaktande eventuella konsekvenser av sociala och psykologiska aspekter samt vår långvariga kultur av egna kontorsutrymmen.<sup>495</sup> Det har i tidigare forskning visat sig att distansarbetsåtgärder som ingår enbart för att spara pengar har lett till större ekonomiska förluster, så det är alltid kritiskt att beakta hur olika åtgärder kan tänkas påverka de personer som de drabbar. Distansarbete kan även sänka arbetskraftskostnader genom att det förbättrar matchningen mellan kunniga arbetstagare och lämpliga jobb i och med att rekryteringsområdet kan utökas och därmed ökar även oddsen att finna passande personal som både trivs med sitt arbete och som är högt kompetenta.<sup>496</sup>

---

<sup>490</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 26 & 51. Arnfalk, 2013, s. 3-4 & 22. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 21. Lewis & Cooper, 2005, s. XIV. Gajendran & Harrisson, 2007, s. 1538. Green, Lopez, Wysocki & Kepner, 2012, s. 3. Vilkmann, 2016, s. 17-18. Lundqvist, 2013, s. 15. Atkin & Lau i Carolyn & Atkin, 2007, s. 89.

<sup>491</sup> Bloom et.al., 2015, s. 207-208. Pyöriä, 2011, s. 393. Arnfalk, 2013, s. 21. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197.

<sup>492</sup> En av Europas ledande forskningsinstitutioner.

<sup>493</sup> Pyöriä, 2011, s. 393. Heinonen i Pekkola & Uskelin, 2007, 18-19.

<sup>494</sup> Nissinen, 2003. Helle, 2004, s. 23.

<sup>495</sup> Pyöriä, 2011, s. 386 & 393. Helle, 2004, s. 23. Pyöriä, 2003, s. 167-168.

<sup>496</sup> Clancy, 2020. OECD, 2020, s. 12.



Det finns även ekonomiska fördelar för distansarbetare. Till exempel kan konkreta inbesparingar göras genom att de dagliga arbetsresorna försvinner eller minskar och arbetstagares möjligheter att göra billigare val i sin vardag ökar.<sup>497</sup> Arbetstagare kan överväga nya aspekter som var de väljer att äta lunch, om två personbilar behövs i familjen, om barnen behöver dagvård och även var man kan bosätta sig. Den rumsliga friheten som distansarbete utlovar kan ändra på många aspekter i arbetstagarens vardag på sådana sätt att det kan leda till möjlighet att ta ekonomiskare livsval. Dessutom har distansarbetare som utövar arbetsformen en viss mängd dagar per år rätt att få skatteavdrag på arbetsrelaterade kostnader.<sup>498</sup> Det här kan innebära att kostnader för t.ex. internet, arbetsutrustning, belysning och värme kan dras av.<sup>499</sup> Skatteavdragen har dock en relativt liten inverkan på ekonomin för distansarbetare i jämförelse med t.ex. minskandet av arbetsresor, men det är trots det en fördel.

Slutligen kan även samhället och lokalsamhällen få ekonomisk nytta av distansarbete. Vissa forskare anser att distansarbete kan spela en roll i att öka ekonomisk tillväxt i mer avlägsna områden och på landsbygden genom potentiell decentralisering och regionala utvecklingsinitiativ.<sup>500</sup> Många politiska institutioner och organ har valt att uppmuntra distansarbete genom skapandet av understödande policyer, eftersom de inser värdet av ett mer allmänt utspritt distansarbete för samhället.<sup>501</sup> Initiativ som subventioner för företag som anställer distansarbetare från mer avlägsna områden kan införas, eller direktiv om att utveckla infrastrukturen gällande olika nätverk och IT tjänster i avlägsnare områden.<sup>502</sup> Finland är redan ledande vad gäller infrastruktur för nättjänster, men trots detta har inte distansarbete spridits till den grad som tidigare förutspåts. Därför kunde det här istället vara viktigt att satsa på skapandet av politiskt understödande direktiv som motiverar båda sidorna av arbetsmarknaden att börja tillämpa arbetsformen mera. Ett bra exempel är det tidigare nämnda projektet MMM062:00/2020, var det bl.a. övervägs vilken roll distansarbete kunde spela gällande regionaliseringspolitik och hur mer livskraft kunde

---

<sup>497</sup> Arnfalk, 2013, s. 4. Anderson et.al., 2015, s. 884. Mann & Holdsworth, 2003, s. 197. Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 45. Lundqvist, 2010, s. 20.

<sup>498</sup> HBL, 2021, stycke 2.

<sup>499</sup> HBL, 2021, stycke 11.

<sup>500</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 9.

<sup>501</sup> Anderson et.al., 2015, s. 882.

<sup>502</sup> Clancy, 2020, s. 29-30.

återföras till glesbygden med hjälp av det.<sup>503</sup> Distansarbete kan även komma att gynna samhället ekonomiskt genom att aktivera två stora grupper av arbetstagare ytterligare, nämligen yngre och äldre arbetare.<sup>504</sup> Distansarbete kan öka på den sociala inkluderingen och deltagandet i arbetsmarknaden av dessa grupper.<sup>505</sup> Arbetsformen har potentialen att bidra till en ökad sysselsättningsgrad för samhället som helhet genom att dessa grupper får bättre möjligheter att aktivt delta i arbetslivet genom distansarbete, antingen på heltid eller på deltid. Distansarbete erbjuder mer flexibilitet angående plats och tid än traditionellt närarbete, och speciellt unga och äldre personer är ofta av individuella orsaker mer plats- och tidsberoende än övriga åldersgrupper.<sup>506</sup> Många yngre människor studerar och är i vardagen bundna av skolans tider, men de är trots allt i ekonomiskt behov av ett deltidsjobb med flexibla tider. Många äldre däremot kan ha tiden och viljan att fortsätta arbeta längre in mot pensionsålder, men kanske av olika fysiska orsaker inte längre orkar med i den vanliga vardagstakten som närarbete erbjuder. Här vore både fulltids- och deltidsdistansarbete en god möjlighet för att inkludera dessa åldersgrupper mer i arbetslivet och det vore även nyttigt för samhällets ekonomi. Genom att distansarbete understöds av staten kan många nya ekonomiska fördelar öppnas upp.

---

<sup>503</sup> Jord- & Skogsbruksministeriet, 2020.

<sup>504</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 59.

<sup>505</sup> Ibid.

<sup>506</sup> Arnfalk, 2013, s. 21-22.

## 7 Distansarbetets realistiska framtid och hur denna kan påverkas genom rättsliga medel

Distansarbete står bevisligen inför utmaningar av både rättslig och praktisk natur som alla kan hämma arbetsformens utveckling och framgång. Om utmaningarna ignoreras och inte beaktas i utformningen av arbetsformen, så kan detta leda till att riskerna för både arbetsgivare och arbetstagare ökar. Ett dåligt strukturerat distansarbete utan tydliga förhållningsregler kommer inte att leda till de fördelar som nämnts i avhandlingen. Det kommer istället att riskera både arbetstagares hälsa och organisationers produktivitet. För tillfället pågår fortfarande det största experimentet av distansarbete som någonsin har utförts. Det är därför för tidigt att i detta skede säga vad distansarbetets sanna framtid på den finska arbetsmarknaden är efter covid-19-pandemins slut. Vi befinner oss nu i en testfas där vi lär oss ny kritisk information om arbetsformens funktionalitet allt efter att den tillämpas av flera yrkesroller. Den verkliga inverkan på arbetsmarknaden på lång sikt är oklar, men många tecken pekar dock på att distansarbete kommer att bli ett vanligare inslag i våra arbetsliv också efter pandemin och att det permanent kan ändra på arbetsmarknaden.<sup>507</sup> Fastän exakta framtidsförutsägelser inte än kan ges så kan ändå vissa antaganden om distansarbetets framtid framställas.

Trots arbetsformens stigande popularitet kommer distansarbete främst att förbli bli en etablerad arbetsform hos yrkesroller vars arbete involverar tillämpning av IKT.<sup>508</sup> Det är dock troligt att mer hierarkiskt varierande arbetstagare får tillgång till arbetsformen efter pandemin och att den inte längre domineras av enbart högre specialiserade arbetstagare. Sedan teorin om ”The Third Wave” har distansarbete setts på som en möjlig frälsning för medelklassarbetstagare från det vardagliga arbetets begränsningar, och distansarbetets framtid verkar nu vara på väg åtminstone ett steg i den riktningen.<sup>509</sup> Efter pandemin kan fler arbetsgivare ha insett att arbete går att utföra på distans och samtidigt kan de ha fått

---

<sup>507</sup> ILO, 2020, s. 24. Eurofound, 2020(c), stycke 5. Eurofound & ILO, 2017, s. 57. Eurofound, 2020(a), s. 4.

<sup>508</sup> IKT = Informations- och kommunikationsteknik. Eurofound & ILO, 2017, s. 57.

<sup>509</sup> Toffler, 1980. Pyöriä, 2003, s. 168.

ett smakprov på fördelarna som detta kan medfölja.<sup>510</sup> De är alltså troligt att distansarbete kan öppnas upp som alternativ för flera arbetstagare. Samtidigt är det också möjligt att arbetsformen kan utvecklas och ta sig an nya extremare former för de specialiserade och högt autonoma arbetstagare som sedan tidigare haft tillgång till distansarbete. Distansarbete kan för denna grupp av ”elitkunskapsarbetare” utvecklas så att de blir ännu mindre begränsade av tid och plats för utförandet av sina arbeten.<sup>511</sup> På sikt är det möjligt att nya företag som förkunnar dessa extremare varianter av distansarbete kan uppstå för arbetstagare som dessa. Företagen kan sakna verkliga arbetstider och fysiska kontorsbyggnader och istället vid behov hyra hotell- och konferensutrymmen för möten. Deras arbetsstyrka kan komma att bestå av en slags elit som inte längre begränsas av de traditionella reglerna för arbete. Det här är dock en mer långsiktig hypotes för distansarbetets utveckling, men ändå en möjlig en eftersom alla arbetstagare, oavsett arbetsförhållandena de startar från generellt sett strävar efter bättre förhållanden. De som har de bra, vill också ha de bättre helt enkelt. De mest sannolika efter pandemin är trots allt att någon slags hybridmodell normaliseras där fler arbetstagare har tillgång till distansarbete, men arbetsformen utövas huvudsakligen ett par gånger i veckan för att på så vis minimera vissa risker.

Hur distansarbete ses på av arbetsmarknadsparter kommer förhoppningsvis även det att förändras inom en nära framtid. Efter distansarbeteexperimentet som pandemin har skapat kan organisationers bild av arbetsformen ha förändrats till det positivare. De kan ha insett att arbetsformen har många nyttiga användningsområden, utöver att minska på arbetsresor och stödja barnvård samt familjeliv. Det är också sannolikt att distansarbete har mist åtminstone en del av sitt tidigare stigma och har påbörjat en förbättring av den innan bristfälliga kultur som omringat arbetsformen. Utöver detta är det troligt att distansarbets utveckling efter pandemin kommer att ske mer som små efterskalv, än en stor explosion. Inledningsvis kan det ske en signifikant förhöjning i tillämpningen av arbetsformen eftersom många vill pröva på den, men i längden kommer förmodligen dessa siffror att sjunka eftersom både arbetstagare och arbetsgivare kommer att inse att

---

<sup>510</sup> ILO, 2020, s. 25.

<sup>511</sup> Angell, 2000. Pyöriä, 2003, s. 168 & 170-173.

inte arbetsformen inte är lämplig för alla. Framgångsrika distansarbetare måste kunna arbeta självständigt, hantera arbetslivsbalansens utmaningar och ha egenskaper som självdisciplin, självledarskap samt ett lägre behov av ett direkt socialt arbetsliv.<sup>512</sup> Det kommer sannolikt också att finnas arbetstagare som har testat på arbetsformen, men sedan självmant önskar återvända till ett mer rutinbaserat kontorsarbete, då de kan uppleva att detta minskar på det egna ansvaret och förhindrar dem från att arbeta dygnet runt. Många arbetstagare kan även sakna de sociala interaktioner som en närarbetsplats har att erbjuda. Distansarbete kommer troligen därför att spela en viktigare roll i sådana arbetstages liv som upplever att närarbetet skapar en obalans i vardagen genom långa arbetsresor, fasta arbetstider och för dem en sämre arbetshälsa.

När distansarbetets framtid diskuteras är det nödvändigt att gå längre än att bara se på arbetsformen som enbart bra eller dålig.<sup>513</sup> Distansarbete kan vara endera eller båda två, allting beroende på de omringande omständigheterna och ett försök till en grov polarisering framställer inte verkligheten korrekt.<sup>514</sup> Istället för att försöka bedöma arbetsformens generella natur bör det snarare fokuseras på under vilka förhållanden alla parter kan dra nytta av arbetsformen och det är därför fördelar och nackdelar måste lyftas fram för att skapa en helhetsbild av situationen. Det finns vissa rekommendationer de lege feranda och allmänna rekommendationer som kan hjälpa till i skapandet av en bättre framtid för distansarbetet och dessa kommer att behandlas till näst.

Distansarbetets framtid kan definitivt påverkas positivt genom rättsliga medel, och på samma sätt kan det även påverkas negativt genom överksamhet eller passivitet från myndigheter och organisationer. För att stimulera utvecklingen av arbetsformen på en nationell nivå kan framgångsrika exempel insamlas och kommuniceras där fördelar för organisationer, arbetstagare och samhälle lyfts fram.<sup>515</sup> Distansarbete är i behov av tydligare förhållningsregler för att göra tillämpningen arbetsformen tryggare och

---

<sup>512</sup> Arnfalk, 2013, s. 24.

<sup>513</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 59. Huws, 1991, s. 21.

<sup>514</sup> Ibid.

<sup>515</sup> Arnfalk, 2013, s. 35-36. (Intervju med Jack Nilles).

bekvämare för de involverade parterna.<sup>516</sup> Lagstiftare och politiker kan möjliggöra en bättre framtida miljö för distansarbete genom skapandet av stödjande reglementen och rekommendationer i samarbete med arbetsmarknadsparterna.<sup>517</sup> Inledningsvis diskuteras rekommendationer som statliga makter kunde ta och avslutningsvis diskuteras handlingar som organisationer själva kan utföra för att förbättra distansarbetets framtid.

Det första logiska beslutet lagstiftare och myndigheter bör ta är att lyssna på erfarenheterna som organisationer och arbetstagare ha haft av distansarbete under covid-19-tiden och beakta denna feedback i skapandet av ny distansarbetspraxis.<sup>518</sup> Det står klart att det finns flera kritiska områden som saknar givna riktlinjer från myndigheter och att detta istället överflyttar ansvaret för reglering på individuella distansarbetsavtal. Det här kan skapa osäkerhet bland såväl arbetstagare som arbetsgivare, eftersom skapandet av distansarbetsarrangemang och distansarbetsavtal kräver en god kunskap om arbetsrättslagstiftningen och arbetsskyddet, samt om relevanta sociala aspekter som bör tas i beaktande och detta är något som inte alla har.<sup>519</sup> Det har sedan tidigare efterlysts officiella exempel på hur dylika arrangemang och avtal skulle kunna se ut, eftersom exemplen kunde hjälpa involverade parter att skapa sig en bättre helhetsbild av arbetsformens praxis.<sup>520</sup> Det här är alltså någonting som arbetsmarknadsparter som fackförbund i samarbete med lagstiftande makter kunde utveckla för att förtydliga hur distansarbetsavtal kan se ut och vad som bör beaktas i skapandet av dem.

Utöver detta för att stödja en utveckling av ett tryggt och funktionellt distansarbete, så kunde lagstiftande makter skapa initiativ som skulle arbeta för att minimera skadliga risker vid arbetsformen.<sup>521</sup> Tänkbara initiativ här kunde vara att i samarbete med EU arbeta för införandet och skapandet av beslut som skulle motverka en 24/7 arbetskultur och som skulle se till att arbetstider verkligen efterföljs. Det här vore inte bara fördelaktigt

---

<sup>516</sup> Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 30.

<sup>517</sup> ILO, 2020, s. 25-26.

<sup>518</sup> ILO, 2020, s. 25.

<sup>519</sup> Pyöriä, 2011, s. 390.

<sup>520</sup> Heinonen & Saarimaa, 2009, s. 20.

<sup>521</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 59.

för distansarbete utan även för arbetsmarknadens olika arbetsformen som helhet. Beslut och initiativ som dessa kan tänkas uppstå som en del av EU:s arbetsmiljöprogram åren 2021–2027 eller i samband med strävan efter att se bristande arbetslivsbalans som ett folkhälsoproblem. Beslut som dessa skulle motverka de harmfulla effekterna som långa arbetsdagar kan ge upphov till och stöda upprätthållandet av arbetsskyddet och arbetshälsan vid distansarbete. Det vore viktigt att lagstiftarna tydliggör för arbetsmarknaden att arbetstid och fritid måste separeras vid distansarbete, inte bara av byråkratiska orsaker som att undvika grått övertidsarbete, utan även av hälsorelaterade orsaker. Minimumvilotider måste respekteras även för yrkesroller som utför distansarbete.<sup>522</sup> Lagstiftande makter bör eventuellt överväga att följa vissa andra EU länders exempel angående att införa ”rätt att koppla bort” initiativ för att bekämpa psykisk utmattning hos arbetstagare till följd av bristande arbetslivsbalans.<sup>523</sup>

Lagstiftare och politiska makter kunde även genom olika initiativ välja att försöka tillämpa distansarbete som ett sätt att uppmuntra flera grupper av arbetstagares inträde på arbetsmarknaden.<sup>524</sup> Äldre arbetstagare, studeranden och personer med kroniska sjukdomar som förhindrar normalt deltagande i arbetsmarknaden kunde särskilt nämnas, men även arbetstagare i allmänhet som behöver mer flexibla arbetsformer av olika orsaker. Utöver att allmänt understöda arbetsformens spridning, kunde konkreta beslut tas som skulle gynna de målvarande grupperna. Exempelvis kunde en förhöjning eller slopning av studerandes inkomsttak utföras, eftersom det skulle möjliggöra för studeranden att så länge de även sköter sin skola skulle de kunna delta mer aktivt i arbetsmarknaden utan att bestraffas genom att mista sitt studiestöd. Beslut likt dessa är inte enbart riktade till distansarbete utan kunde även ses som allmänna förbättringar för arbetsmarknadens i sin helhet.

Slutligen kunde lagstiftare ta ett relativt stort beslut och införa en lagförändring som skulle göra distansarbete till en lagstadgad rättighet för alla arbetstagare för vilka detta

---

<sup>522</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 2. Your Europe, 2021, stycke 4-5.

<sup>523</sup> Eurofound, 2020 (a), s. 4.

<sup>524</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 59.

vore möjligt för. Distansarbete skulle fortfarande förbli på frivillig basis men det vore enklare att utnyttja för arbetstagare som var intresserade av arbetsformen. En ytterligare bonus till detta vore dessutom att tydligare direktiv för distansarbete som helhet onekligen skulle uppstå vid en dylik lagförändring. Finlands arbetsminister understöder arbetsmarknadsparternas önskan om en dylik lagstiftningsreform och anser att lagstiftare efter pandemin bör undersöka hur arbetsformens möjligheter kan främjas genom lagbaserade reformer.<sup>525</sup> Arbetsministern tror att en ökad tillämpning av distansarbete kunde inverka positivt på den brist av kompetenta arbetstagare som nu existerar i vissa branscher.<sup>526</sup> En lagreform likt detta vore ett stort steg mot ett modernare tankesätt att beakta arbete på. Reformen kunde även rikta ökad fokus på övriga modernare arbetssätt som distribuerat arbete, där distansarbete kan inkluderas.

För organisationers del kunde det rekommenderas att trots att tydligare, mer enhetliga reglementen har efterlyst bör trots allt en individuell arbetstagares livssituation fortfarande tas i beaktande vid ingången av distansarbete och distansarbetsavtal.<sup>527</sup> Lagstiftare bör även se till att de inte vid eventuella lagreformer lämnar för lite frihet kvar till organisationer, eftersom både organisationer och arbetstagare kan vara i behov av att utforma specifika distansarbetsarrangemang som passar just dem och deras unika situation.<sup>528</sup> För strikta reglementen på nationell nivå eller på EU-nivå skulle inte gynna arbetsformen väl. Det är viktigt att såväl arbetstagare som arbetsledare är medvetna om den specifika arbetstagarens situation så att det psykologiska kontraktets aspekter kan uppfyllas från bägge sidor.<sup>529</sup> Utöver detta är en rekommendation för framtiden när organisationer utvecklar sina distansarbetspolicier och distansarbetsavtal att bestämmelserna innehåller förtydliganden till de mest essentiella delarna av distansarbete.<sup>530</sup> Innan distansarbete inleds borde alla parter vara medvetna om organisationens bestämmelser gällande frågor likt processen för att begära och beviljas distansarbete, vem som har tillgång till arbetsformen inom organisationen, vilka

---

<sup>525</sup> Yle Uutiset, 2020 (b), stycke 3.

<sup>526</sup> Yle Uutiset, 2020 (b), stycke 6.

<sup>527</sup> Vesala & Tuomivaara, 2015, s. 515. Pyöriä, 2011, s. 391.

<sup>528</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 60.

<sup>529</sup> Grant et.al., 2013, s. 530.

<sup>530</sup> Eurofound, 2020 (a), s. 5.



kostnader arbetsgivaren står för och vilken slags skolning som finns tillgänglig.<sup>531</sup> En slutlig rekommendation för organisationer utöver dessa, vore att se över sina nuvarande distansarbetsystem om de inte redan under pandemin gjort detta och sedan revidera systemen efter behov. Organisationer bör ta enhetliga beslut angående var de står i relation till distansarbete efter pandemin och informera nuvarande distansarbetare om deras strategi efter covid-19.

Det finns fler sätt som olika rättsliga och direktionsgivande beslut kan påverka distansarbets framtid på den finska arbetsmarknaden. Distansarbetets framtid ser ljusare ut än den gjorde dryga 1,5 år sen och mycket av detta är tack vare det storskaliga distansarbetsexperiment som covid-19-pandemin framkallat. I nuläget vore det viktigt att allt efter att problem eller nytta med arbetsformen upptäcks, att det av arbetsmarknadsparter och lagstiftare eftersträvas att korrigera distansarbetsystemen på sådana sätt att nyttan maximeras medan eventuella kortsiktiga och långsiktigt skador minimeras. Det finns många aspekter av arbetsformen som fortfarande kräver grundligare forskning för att dess sanna effekter ska kunna förstås.<sup>532</sup> Det finns också vissa faktabaserade faktum som i nuläget måste accepteras med arbetsformen: distansarbete är inte funktionellt för alla arbeten eller arbetstagare, det är generellt bättre att utföras på deltid än på heltid eftersom vissa sociala risker därmed minimeras, och arbetsformen bör hållas på frivillig basis även efter pandemins slut oavsett om det i framtiden skulle bli en lagstadgad rättighet.<sup>533</sup> I framtiden kommer ett närmare samarbete mellan arbetsmarknadsparter, lagstiftare, politiska makter och forskare att krävas för att kunna skapa det önskvärda arbetsliv som är anpassat för den allt mer krävande och förändrande värld som är 2020-talet, där distansarbete som bäst finner sin plats i ekvationen.

---

<sup>531</sup> Ibid.

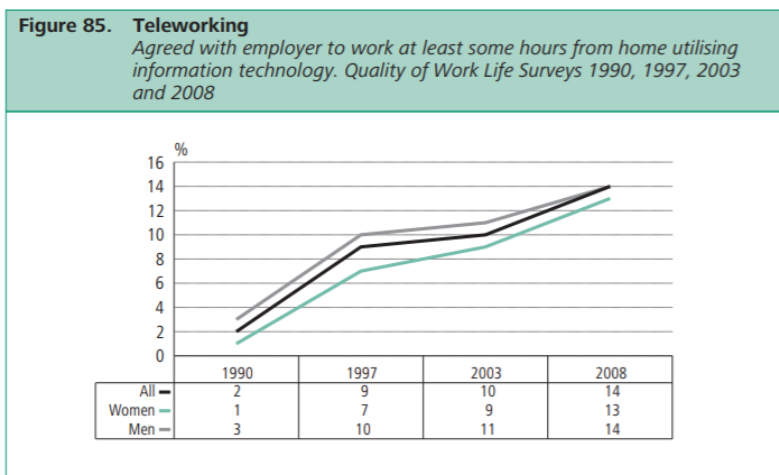
<sup>532</sup> Eurofound & ILO, 2017, s. 60.

<sup>533</sup> Gajendran & Harrison, 2007, s. 1524. Eurofound & ILO, 2017, s. 26. Pyöriä, 2011, s. 391.

## 8. Källförteckning och figurer

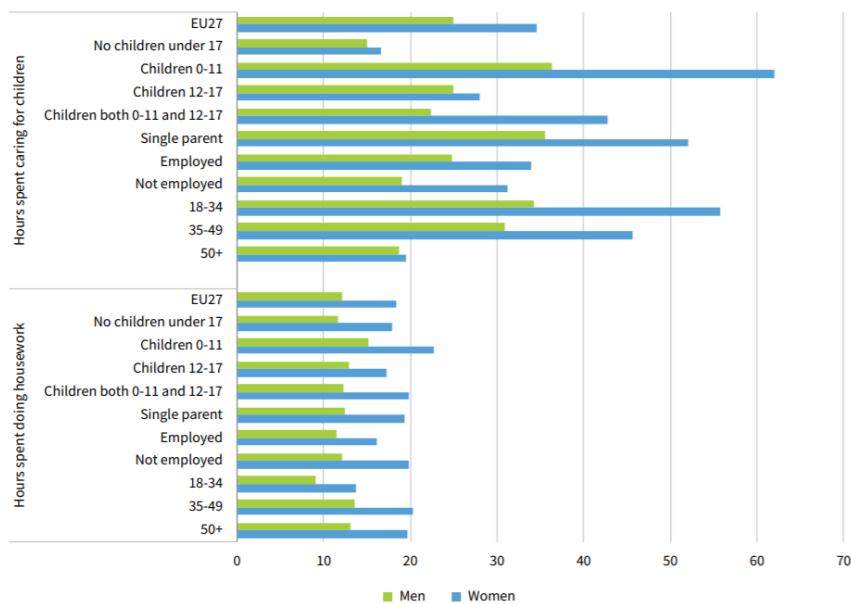
### 8.1 Figurer

**Figur 1:**



**Figur 2: Eurofound, 2020 (a), s. 23.**

**Figure 13: Differences in hours per week spent on childcare or housework in July, by gender, EU27 (%)**



**Figur 3-5. Källa: Eurofound, 2017, s. 134-135.** Blåa stolparna representerar fördelaktiga samband för arbetstagare och orangea stolpar representerar ofördelaktiga samband för dem.

**Figur 3:**

**Figure 128: Association between job quality profiles and well-being**



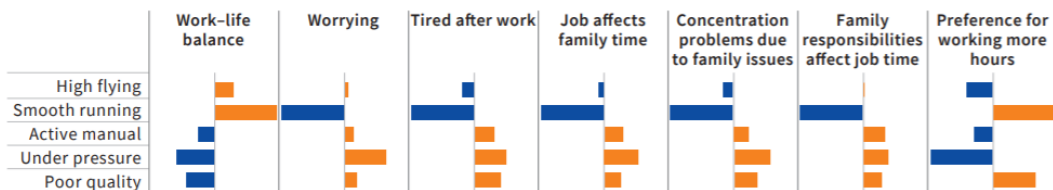
**Figur 4:**

**Figure 129: Association between job quality profiles and health issues and absence**



**Figur 5:**

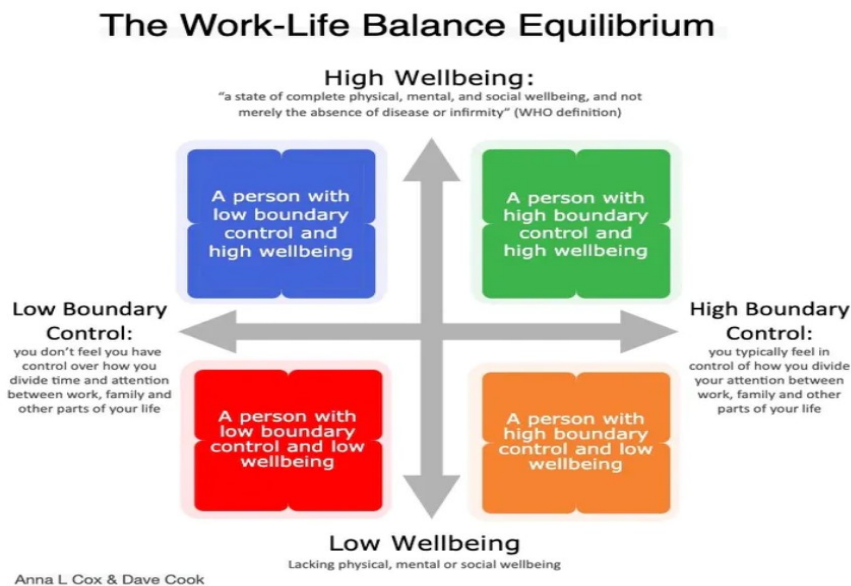
**Figure 130: Association between job quality profiles and work-life balance**



**Figur 6: Källa Mercuri Urval, 2014, s. 14. Ledarkunskaper som är extra viktiga vid distansarbete.**

Competency	Far more for Virtual Leadership	For both types of Leadership	Far more for non-virtual Leadership
Communication skills	51%	48%	1%
Independence	50%	48%	2%
Flexibility	43%	53%	4%
Contact ability	39%	48%	13%
Planning skills	39%	59%	2%
Initiative	34%	64%	2%
Delegation	34%	62%	4%

Figur 7: Källa: Cox, Anna – Cook, Dave i Cook, Rudnicka och Newbold artikel, 2021.



## 8.2 Källförteckning

### Tryckt litteratur

Allvin, Michael – Aronsson, Gunnar – Hagström, Tom – Johansson, Gunn – Lundberg, Ulf: *Gränslöst arbete – Socialpsykologiska perspektivet på det nya arbetet*. Malmö. Liber, 2006.

Angell, Ian: *The new barbarian manifesto: how to survive the information age*. London. Kogan Page Ltd, 2000.

Atkin, David - Lau, Tuen-yu., *Information Technology and Organizational Telework*, i verket Lin, Carolyn och Atkin, David, *Communication Technology and Social Change - Theory and Implications*. New Jersey. Mahwah, 2007.

Beauregard, Alexandra – Basile, Kelly – Canónico, Esther – Landers, Richard: *Telework: outcomes and facilitators for employees*, s. 1-59 I verket Landers, Richard (Red.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. Cambridge, UK. Cambridge University Press, 2019.

Blom, Raimo – Melin, Harri, Pyöriä, Pasi: *Tietotyö ja työelämän muutos: Palkkatyön arki yhteiskunnassa*. Helsingfors, Gaudeamus. 2001.

Blok, Merle – Groenesteijn, Liesbeth – Van den Berg, Christiaan – Vink, Peter: *New Ways of Working: A Proposed Framework and Literature Review* s. 3-12 I verket Robertson, Michelle (Red.), *Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers*. Orlando. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg, Vol. 6779, 2011.

Bruun, Niklas: *Kollektivavtal och rättsideologi*. Helsingfors. Juridica, 1979.

EkoSYKE: *Ympäristöraportti 2007*. Suomen ympäristökeskus. Helsingfors. Edita Prima, 2008.

Engestang, Mimmi: *Fri eller övergiven: att leda på och samverka på distans*. Stockholm. Ekerlid och SLG media, 2004.

Gareis, Karsten – Lilischkis, Stefan – Mentrup, Alexander: *Mapping the Mobile eWorkforce in Europe*, kap 3, s. 45 I verket Andriessen, Erik - Vartiainen, Matti (Red.), *Mobile Virtual Work: A New Paradigm?* Berlin. Springer Heidelberg, 2006.

Hanhike, Tiina: *Etätyön soveltaminen käytännössä*, s. 11-16 I verket Pekkola, Juhani - Uskelin, Leena (Red.), *Etätyöopas työnantajille*. Helsingfors. Yliopistopaino, 2007.

Hanhike, Tiina: *E-työ Suomessa 2003 – ETR:n selvitys ja toimenpidesuosituksset e-työn kehittämismahdollisuuksia*. Työministeriö. Helsingfors. Edita Prima oy, 2004.

Heinonen, Sirkka: *Etätyö Organisaatioiden kilpailukyyn näkökulmasta*, s.17-35 i verket Pekkola, Juhani - Uskelin, Leena (Red.), *Etätyöopas työnantajille*. Helsingfors. Yliopistopaino, 2007.

Helle, Minna: *Etätyö*. Helsingfors. Edita Prima Oy, 2004.

Helle, Minna, *New Forms of Work in Labor Law*, s.71-93 I verket Andriessen, Erik - Vartiainen, Matti (Red.), *Mobile Virtual Work*. Berlin. Springer Heidelberg, 2006.

Helle, Minna, *Etätyöstä sopiminen*, s.26-31 i verket Pekkola, Juhani - Uskelin, Leena (Red.), *Etätyöopas työnantajille*. Helsingfors. Yliopistopaino, 2007.

Helminen, Ville – Ristimäki, Mika – Oinonen, Kari: *Etätyö ja työmatkat Suomessa*. Helsingfors. Edita Publishing Oy, 2003.

Huws, Ursula – Korte, Werner – Robinson, Simon: *Telework: Towards the elusive office*. Chichester. John Wiley & Sons, 1990.

Jonkman, Linus: *Generationsanpassat ledarskap – Från Pearl Harbor till Pearl Jam*. Karlstad. TUK Förlag, 2011.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: *Työoikeus*. Juva. WS Bookwell Oy, 2002.

Kossek, Ellen – Lambert, Susan: *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates inc., 2004.

Kurki, Markku: *Pk-yrityksen tietotekniikka käytännönläheisesti*. Helsingfors. Handelskammaren, 2010.

Lahtinen, Pasi: *Hajautettu työ ja työelämän joustavuus*. Tammerfors. Cityoffset Oy, 2002.

Launis, Martti – Lehtelä, Jouni: *Ergonomia*. Työterveyslaitos. Tammerfors. Tammerprint Oy, 2011.

Lehto, Anna-Maija - Sutela, Hanna: *Three Decades of Working Conditions. Findings of Finish Quality of Work Life Surveys 1977–2008*. Helsingfors. Multiprint, 2009.

Lewis, Suzan – Cooper, Cary: *Work-life integration*. Chichester. John Wiley and sons Ltd, 2005.

Lippens, Walter - Schmitz-Ohlstedt, Fred: *Im Kreislauf der Wirtschaft*. Köln. Bank-Verlag, 2013.

Lindmark, Anders - Önnévik, Thomas: *Human Resources Management: Organisationens hjärta*. Lund. Studentlitteratur, 2011.

MacDermid, Shelley – Tang, Chiung Ya: Flexibility and control: *Does one necessarily bring the other?* s. 241-264 I verket Crane, Russell - Hill, Jeffrey (Red.), *Handbook of families and work – interdisciplinary perspectives*, Lanham. University press of America Inc., 2009.

Manka, Marjaliisa: *Stressikirja*. Helsingfors. Talentum, 2015.

Munukka, Jori: *Kontraktuell lojalitetsplikt*. Stockholm. Jure förlag AB, 2007.

Nilles, Jack – Carlson, Roy – Grey, Paul – Hanneman, Gerhard: *The telecommunications transportation tradeoff – Options for tomorrow*. New York. John Wiley, 1976.

Nordengren, Maria - Olsen, Bengt: *Att leda på distans – i tid och rum*. Malmö. Liber AB, 2006.

Paanetoja, Jaana: *Työoikeus tutuksi*. Helsingfors. Edita Oy, 2014.

Rejmer, Annika: *För barns bästa*. Uppsala. Författarna och Iustus förlag Ab, 2017.

Salli, Minna: *Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot*. Tavastehus. Handelskammaren, 2012.

Salmenperä, Matti: *Johdannoksi*, s. 3-5 I verket Pekkola, Juhani - Uskelin, Leena (Red.), *Etätyöopas työnantajille*. Helsingfors. Yliopistopaino, 2007.

Salminen, Jari: *Työntekijän vastuu ja työelämätaidot*. Helsingfors. J-impact Oy, 2015.

Sullivan, Cath: *Remote Working and Work-Life Balance*, 275-290 I verket Reilly, Nora - Sirgy. Joseph & Gorman, Allen (Red.), *Work and Quality of Life*. Dordrecht. Springer, 2012.

Sutela, Hanna - Lehto, Anna-Maija: *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsingfors, Statistikcentralen. 2014.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: *Työsopimusoikeus*. Helsingfors. Talentum. 2012.

Toffler, Alvin: *The Third Wave*. London. Bantam publishing, 1980.

Uskelin, Leena: *Etätyö henkilöstöhallinnon näkökulmasta*, s. 32-38 I verket Pekkola, Juhani & Uskelin, Leena (Red.), *Etätyöopas työnantajille*. Helsingfors. Yliopistopaino, 2007.

Vartiainen, Matti – Hakonen, Marko – Mannonen, Petri – Nieminen, Mika – Ruohomäki, Virpi – Vartola, Anni: *Distributed and Mobile Work -Places, People and Technology*. Helsingfors, Otatiето. 2007.

Versantvoort, Maroesjka - Kraan, Karolus: 'De impact van thuis- en telewerk op ziekteverzuim en arbeidsdeelname Arbeidsgehandicapten' s. 105-124 I verket Versantvoort, Maroesjka & Echtelt, Patricia van (Red.), *Belemmerd aan het werk Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Haag. Sociaal en Cultureel Planbureau, 2012.

Vilkman, Ulla: *Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä*. Helsingfors. Talentum Pro, 2016.

Violainen, Harri: *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsingfors. Books on Demand, 2012.

Westman, Minna – Hobfoll, Stevan - Chen, Shoshi – Davidson, Oranit – Laski, Shavit: *Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory*, s. 167-220 I verket Perrewe, Pamela – Ganster, Daniel (Red.), *Exploring Interpersonal Dynamics*, Vol. 4. Oxford. Emerald Publishing Limited, 2004.

Hanhike, Tiina: *Etätyön soveltaminen käytännössä*, s. 11-16 I verket Pekkola, Juhani - Uskelin, Leena (Red.), *Etätyöopas työnantajille*. Helsingfors. Yliopistopaino, 2007.

## Forskningsartiklar & rapporter

Acquisti, Alessandro - Gross, Ralph - Stutzman, Fred, *Face recognition and privacy in the age of augmented reality*. Journal of Privacy and Confidentiality 6(2) 1 2014, s. 1-20.

Allen, Tammy - Golden, Timothy - Shockley, Kristen, *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings*. Psychological Science in the Public interest 16(2) 2015, s. 40-68.

Anderson, Amanda – Kaplan, Seth – Vega, Ronald, *The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?* European Journal of Work and Organizational Psychology 24(6) 2015, s. 882-897.

Arnfolk, Peter, *En Hållbar Förbindelse* I verket Carlsson, Carl-Magnus (Red.), *Transportbarriärer och Ekonomi – en analys av transportbarriärer i Öresundsregionen Delrapport 1 av 4*, 2007.

Arnfolk, Peter, *Arbete, studier och möten på distans – hur påverka resandet?* Elektronisk publikation; Regeringen Sverige, 2013.



Ayoung, Suh – Jumin, Lee, *Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction*. Internet Research, 27 (1) 2017, s. 140-159.

Beauregard, Alexandra - Henry, Lesley, *Making the link between work-life balance practices and organizational performance*. Human Resource Management Review 19(1) 2009, s. 9-22.

Bell, Bradford – Kozlowski, Steve, *A Typology of Virtual Teams: Implications for Effective Leadership*. Group & Organization Management 27(1) 2002, s. 14-49.

Berg, Peter – Appelbaum, Eileen – Bailey, Tom – Kalleberg, Arne, *Contesting Time: International Comparisons of Employee Control of Working Time*. Industrial & Labor Relations Review 57(3) 1 2004, s. 331- 349.

Bergström, Gunnar – Bodin, Lennart – Hagberg, Jan – Aronsson, Gunnar – Josephson, Malin, *Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sickness Presenteeism and Future Sickness Absenteeism*. Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine 51(6) 2009, s. 629-638.

Best, Samuel - Kruger, Brian - Ladewig, Jeffrey, *Privacy in the information age*. Public Opinion Quarterly, 70 (3) 2006, s. 375-401.

Bloom, Nicholas - Liang, James - Roberts, John - Ying, Zhichun, *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*. The Quarterly Journal of Economics 130(1) 2015, s. 165-218.

Brotheridge, Celeste – Grandey, Alicia, *Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work"*. Journal of Vocational Behavior 60 (1) 2002, s. 17–39.

Böckerman, Petri – Laukkanen, Erkki, *What Makes You Work While You Are Sick? Evidence from a Survey of Union Members*. The European Journal of Public Health 20(1) 2009, s. 43-46.

Caillier, James, *The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency*. American Review of Public Administration 42(4), s. 461-480.

Charalampous, Maria – Grant, Christine – Tramontano, Carlo – Michailidis, Evie, *Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach*. European Journal of Work and Organizational Psychology 28(1) 2019, s.51-73.

Choo, Sangho – Mokhtarian, Patricia – Salomon, Ilan, *Does telecommuting reduce vehicle-miles traveled? An aggregate time series analysis for the U.S.* Transportation 32 2005, s. 37-64.

Clear, Fintan, *SMEs, electronically-mediated working and data security: cause for concern?* International Journal of Business Science and Applied Management 2(2) 2007, s. 1-20.

Cropley, Mark – Purvis, Lynne, *Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study.* European Journal of Work and Organizational Psychology, 12(3) 2010, s. 195–207.

Collins, Alison - Hislop, Donald, Cartwright, Susan, *Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors.* New Technology, Work and Employment 31(2) 2016, s. 161-175.

Collins, James – Baase, Catherine – Sharda, Claire – Ozminkowski, Ronald – Nicholson, Sean – Billotti, Gary – Turpin, Robin – Olson, Michael – Berger, Marc, *The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers.* Journal of Occupational and Environmental Medicine 47(6) 2005, s. 547-557.

Cote, Stephane, *A Social Interaction Model of the Effects of Emotion Regulation on Work Strain.* The Academy of Management Review 30 (3) 2005, s.509-530.

Cook, Dave, *The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries.* Information Technology & Tourism 22 2020 (a), s. 355–390.

Cooper, Cary – Dewe, Philip, *Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges.* Occupational Medicine, 58 (8) 2008, s. 522–524.

Curran, Kevin, *Cyber security and the remote work force.* Computer Fraud and Security 2020(6) 2020, s. 11-12.

Degbey, William – Einola, Katja, *Resilience in Virtual Teams: Developing the Capacity to Bounce Back.* Applied Psychology: An International Review 69(4), s. 1-60.

De Menezes, Lilian – Kelliher, Clare, *Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case.* International Journal of Management reviews 13 (4) 2011, s. 452-474.

Duxbury, Linda - Stevenson, Maggie - Higgins, Christopher, *Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment*. International Journal of Stress Management, 25(3) 2018, s. 250-266.

Echtelt, Patricia – Glebbeek, Arie – Lindenberg, Siegwart, *The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours*. Work, Employment and Society, 20(3) 2006, s. 493-512.

Ellison, Nicole, *Social Impacts – New Perspectives on Telework*. Social Science Computer Review, 17 (3) 1999, s. 338-356.

Fahlbeck, Reinhold, *Employee loyalty in Sweden*. Comparative Labor Law & Policy Journal 20(2) 1999, s. 297-319.

Fan, Wen – Lam, Jack – Moen, Phyllis, *Stress Proliferation? Precarity and Work–Family Conflict at the Intersection of Gender and Household Income*. Journal of Family Issues, 40(18) 2019, s. 2751-2773.

Felsted, Alan - Jewson, Nick - Walters, Sally, *Managerial Control of Employees Working at Home*. British Journal of Industrial Relations 41(2003), s. 241-264.

Frone, Michael, *Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey*. Journal of Applied Psychology 85(6) 2000, s. 888-895.

Frone, Michael - Russell, Marcia - Barnes, Grace, *Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples*. Journal of Occupational Health Psychology 1(1) 1996, s. 57-69.

Gajendran, Ravi – Harrison, David – Delaney-Klinger, Kelly, *Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via I-deals and job resources*. Personnel Psychology, 62 (2) 2015, s. 1-41.

Gajendran, Ravi - Harrison, David, *The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. Journal of Applied Psychology 92(6) 2007, s.1524-1541.

Glowacka, Marta, *A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits*. European Labour Law Journal, 2020, s. 1-21.

Grant, Christine – Wallace, Louise – Spurgeon, Peter, *An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance*. *Employee Relations* 35 (5) 2013, s. 527-546.

Green, Daryl - Roberts, Gary, *Personnel Implications of Public Sector Virtual Organizations*. *Public Personnel Management* 39(1) 2010, s. 47- 57.

Greenhaus, Jeffrey - Beutell, Nicholas, *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review* 10(1) 1985, s.76-88.

Groen, Bianca - Triest, Sander - Coers, Michael - Wtenweerde, Neeke, *Managing Flexible Work Arrangements: Teleworking and output controls*. *European Management Journal* 36(6) 2018, s. 727-735.

Golden, Lonnie, *Flexible work schedules: what are we trading off to get them?* *Monthly labor review*, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 124(3) 2001, s. 50-67.

Golden, Timothy – Gajendran, Ravi, *Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support*. [Journal of Business and Psychology](#) 34(1) 2019, s. 55–69.

Hablesleben, Jonathon – Neveu, Jean-Pierre – Paustian-Underdahl, Samantha – Westman, Minna, *Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory*. *Journal of Management* 40(5) 2014, s. 1334-1364.

Haddad, Hebba – Lyons, Glenn – Chatterjee, Kiron, *An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking*. *Journal of Transport Geography*, 17 (2) 2009, s. 124-133.

Hakanen, Jari – Bakker, Arnold, *Born and Bred to Burn out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout*. *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3) 2016, s. 1-11.

Halbesleben, Jonathon – Neveu, Jean-Pierre – Paustian-Underdahl, Samantha – Westman, Mina, *Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory*. *Journal of Management* 40(5) 2014, s. 1-31.

Halpern, Diane, *How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money*. *Stress and Health* 21 (3) 2005, s. 157-168

Hardill, Irene - Green, Anne. *Remote working – Altering the spatial contours of work and home in the new economy*. New Technology, Work and Employment 18(3) 2003, s. 212-222.

Harter, James – Schmidt, Frank – Keyes, Corey, *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*, s. 1-19 I Keyes, Corey & Haidt, Jonathan (Red.), *Positive Psychology and the Life Well-lived*, 2, 205–224.

Hartig, Terry – Kylin, Camilla – Johansson, Gunn, *The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration*. Applied Psychology 56(2) 2007, s. 231-253.

Hartman, Richard – Stoner, Charles – Arora, Raj, *An investigation of selected variables affecting telecommuting productivity and satisfaction*. Journal of Business and Psychology, 6(2), s. 207-225.

Haley, Ryan – Miller, Laurie, *Correlates of flexible working arrangements, stress and sleep difficulties in the US workforce: does the flexibility of the flexibility matter?* Empirical Economics 4/2015, artikel 3.

Heinonen, Sirkka - Niskanen, Saija, *Etätyö työssä jaksamisen tukena. Kokemuksia Toimihenkilöunioni TU ry:n etätyökokeilusta*. Työelämän kehittämisohjelma. Työpapereita 16, 2003. Helsingfors. Työministeriö.

Heinonen, Sirkka – Saarimaa, Riikka, *Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa?* Työ ja yrittäjyys 25/2009. Helsingfors. Arbets och näringsministeriet (Edita Publishing Oy), 2009.

Helminen, Ville – Ristimäki, Mika, *Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland*. Journal of Transport Geography 15(5) 2007, s. 331-342.

Hill, Jeffrey – Miller, Brent – Weiner, Sara – Colihan, Joe, *Influences of the virtual office on aspects of work and work-life balance*. Personnel Psychology, 51 1998, s. 667-683.

Hill, Jeffrey – Ferris, Maria – Märtinson, Vjollca, *“Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life.* ”. Journal of Vocational Behavior, 63 (2) 2003, s. 220-241.

Hislop, Donald – Axtell, Carolyn, *The Neglect of Spatial Mobility in Contemporary Studies of Work: The Case of Telework*. New Technology Work and Employment 22(1) 2007, s. 34-51.

Hobfoll, Stevan, *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*. American Psychologist 44(3) 1989, s. 513-524.

Hobfoll, Stevan, *The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory*. Applied Psychology 50(3) 2001, s. 337-421.

Huws, Ursula, *Telework: projections*. Futures (23) 1991, s. 19-30.

Johansen, Vegard – Aronsson, Gunnar – Marklund, Staffan, *Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey*. BMJ Journal, 2014, s. 1-6.

Johns, Gary, *Presenteeism in the workplace: A review and research agenda*. Journal of organizational behaviour 31 2010, s. 519-542.

Karanika-Murray, Maria – Biron, *The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour*. Human relations 73 (2) 2020, s. 242- 261.

Kagan, Dima - Fuhrmann, Galit - Fire, Michael, *Zooming Into Video Conferencing Privacy and Security Threats*. Negev. Ben-Guiron University, 2020. Tillgänglig: <https://arxiv.org/pdf/2007.01059.pdf>

Kauppinen, Timo - Mattila-Holappa, Pauliina - Perkiö-Mäkelä, Merja – Saalo, Anja – Toikkanen, Jouni – Tuomivaara, Seppo – Uuksulainen, Sanni – Viluksela, Marja – Virtanen, Simo, *Työ ja terveys Suomessa 2012 - Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos, Tammerfors. Tammerprint Oy, 2013. Tillgänglig elektroniskt.

Komiteanmietintö, *Etätyötoimikunnan mietintö*. Komiteanmietintö, 12(1990), s. 129.

Konrad, Alison – Mangel, Robert, *The impact of work-life programs on firm productivity*. Strategic Management Journal 21(12), s. 1225-1237.

Koroma, Johanna – Hyrkkänen, Ursula – Rauramo, Päivi, *Mobiili työ: työnhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä*. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Työterveyslaitos, Helsingfors, 2011.

Koskinen, Seppo, *Luottamuspula johtavassa asemassa olevan ja hänen kanssaan yhdessä työskentelevän työsopimuksen päättämisperusteena*. Edilex, 10/2012, s. 1-11.

Koskinen, Seppo, *Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena*. Edilex, 14/2014, s. 1-21.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, *Työaikalain mukainen työaika – erityisesti työn tekemisestä työmatkalla ja työpaikan ulkopuolella*. Edilex, 40/2019, s. 1-11.

Kossek, Ellen – Lautsch, Brenda – Eaton, Susan, *Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work–Family Effectiveness*. *Journal of Vocational Behavior* 68(2) 2006, s. 347-367.

Lapakko, David, *Communication is 93 % Nonverbal: An Urban Legend Proiferates*. *Communication and Theater Association of Minnesota Journal* 34 (2) 2007, s. 7-13.

Lee, Byron – DeVoe, Sanford, *Flexitime and Profitability*. *Industrial Relations* 51(2), 2012, s. 298-316.

Lundqvist, Torbjörn, *Flexibelt arbetsliv – Hinder och möjligheter med distansarbete*: Working paper No. 221. Stockholm. Ratio, 2013.

Lundqvist, Torbjörn, *Visioner om IKT i arbetslivet – Från distansarbete till arbete när som helst och var som helst?* Institutet för Framtidsstudier, 2010:14. Stockholm, 2010. Elektronisk publikation. Tillgänglig: [https://www.researchgate.net/publication/254419878\\_Visioner\\_om\\_IKT\\_i\\_arbetslivet\\_Fran\\_distansarbete\\_till\\_arbete\\_nar\\_som\\_helst\\_och\\_var\\_som\\_helst](https://www.researchgate.net/publication/254419878_Visioner_om_IKT_i_arbetslivet_Fran_distansarbete_till_arbete_nar_som_helst_och_var_som_helst)

Lyubomirsky, Sonja – King, Laura – Diener, Ed, *The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?* *Psychological Bulletin*, 131 (6) 2005, s. 803–855.

Mann, Sandi – Holdsworth, Lynn, *The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health*. *New Technology Work and Employment* 18(3) 2003, s.196 – 211.

Maruyama, Takao – Tietze, Susanne, *From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework*. *Personnel Review* 41(4) 2012, s. 450-469.

Matuska- Kathleen, *Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis*. *Journal of Occupational Science* 17(2) 2010, s. 104-111

Mazmanian, Melissa – Orlikowski, Wanda – Yates, JoAnne, *The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals*. *Organization Science* 24(5) 2013, s. 1-21.

McDonald, Paula – Guthrie, Diane – Bradley, Lisa - Shakespeare-Finch, Jane, *Investigating work-family policy aims and employee experiences*. *Employee Relations* 27 (5) 2005, s. 478-494.

Morgan, Robert, *Teleworking: an assessment of the benefits and challenges*. European Business Review 16 (4) 2004, s. 344-357.

Morgan, Nick, *Can you hear me? How to connect with people in the virtual world*. Boston. Harvard Business Review press, 2018.

Mähönen, Erno, *Työolobarometri syysy 2016*. Arbets och näringsministeriet, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 34/2017, s. 1-151. Helsingfors, 2017. Tillgänglig elektroniskt [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap\\_34\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nieminen, Kimmo, *Esimies ja johdettavan yhteistyökyvyttömyys I verket* Kairinen, Martti (Red.), *Työoikeus tänään – juhla-julkaisu 1947-24/6 2007*. Åbo. Turun yliopisto paino, 2007.

Noonan, Mary – Glass, Jennifer, *The hard truth about telecommuting*. Monthly Labor Review, 135 (6) 2012, s. 38-45.

Ozimek, Adam, *The Future of Remote Work*. SSRN Maj 27 1-7, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>

Ojala, Satu – Pyöriä, Pasi, *Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa*. Työpoliittinen Aikakauskirja 50(1) 2013, s. 52-64.

Parsonage, Michael, *Mental health at work: developing the business case*. London. Sainsbury Centre for Mental Health, policy paper 8, 2007.

Pascale, Peters – Wetzels, Cecile – Tijdens, Kea, *Telework: Timesaving or time-consuming? An investigation into actual working hours*. The Journal of interdisciplinary Economics 19(4), 2008, s. 421-442.

Possenriede, Daniel, *The effects of flexible working time arrangements on absenteeism – the Dutch case*. Utrecht University School of Economics, 2011.

Putnam, Linda – Myers, Karen – Bernadette, Gailliard, *Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions*. Human relations 67 (4) 2013, s. 413-440.



Pyöriä, Pasi, *Knowledge work in distributed environments: Issues and Illusions*. *New Technology Work and Employment*, 18(3) 2003, s. 166-180.

Pyöriä, Pasi, *Riskit, Pelot ja pelisäännöt etätyössä*. *Työpoliittinen Aikakauskirja*, 2 (2009), s. 35-45.

Pyöriä, Pasi, *Managing Telework: risks, fears and rules*. *Management Research Review* 34 (4) 2011, s. 386-399.

Pyöriä, Pasi - Saari, Tiina, *Monipaikkainen etätyö julkisella sektorilla – yhteisöllisyyttä verkon yli*. *Työelämän tutkimuspäivät 2013: Työn tulevaisuus*, 5/2014, s. 216-226.

Raghuram, Sumita – Wiesenfeld, Batia, *Work-Nonwork Conflict and Job Stress among Virtual Workers*. *Human Resource Management* 43(2-3) 2004, s. 259 – 277.

Ralston, David – Flanagan, Michael, *The effects of flextime on absenteeism and turnover for male and female employees*. *Journal of Vocational Behaviour* 26 (2) 1985, s. 206-217.

Richardson, Julia - McKenna, Steve, *Reordering spatial and social relations: A case study of professional and managerial teleworker*. *British Journal of Management* 25 2014, s. 724-736.

Roehling Patricia – Roehling, Mark – Moen, Phyllis, *The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective*. *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2) 2001, s. 141-170.

Ropponen, Annina - Härmä, Mikko - Bergbom, Barbara - Nätti, Jouko - Sallinen, Mikael, *The vicious circle of working hours, sleep, and recovery in expert work*. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15(7) 2018, s. 1-11.

Ruhle, Sascha - Breitsohl, Heiko - Aboagye, Emmanuel - Baba, Vishwanath - Biron, Caroline - Correia Leal, Catarina - Dietz, Carolin - Ferreira, Aristides Isidoro - Gerich, Joachim - Johns, Gary - Karanika-Murray, Maria - Lohaus, Daniela - Løkke, Ann-Kristina - Lopes, Sara - Martinez, Luis - Miraglia, Mariella - Muschalla, Beate - Poethke, Ute - Sarwat, Nosheen - Schade, Hanna - Steidelmüller, Corinna - Vinberg, Stig – Whysall, Zara – Yang, Tianan, *“To work, or not to work, that is the question” – Recent trends and avenues for research on presenteeism*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (3) 2020, s. 344 – 363.

Ruohomäki, Virpi, *Ilmastonsuojelua ja elämänlaatua – etätyö on ekoteko*. *Psykologia* 48 (1) 2013, s. 57-62.

Sanchez- Sanchez, Eduardo - Ramirez- Vargas, Guilleirno - Avellaneda- Lopez, Ylenia - Orellana-Pecino, Ignacio - Garcia-Marin, Esperanza - Diaz-Jimenez, Jara, *Eating Habits and Physical Activity of the Spanish Population during the COVID-19 Pandemic Period*. *Nutrients* 2020/12 2826.

Schwartz, Felice, *Management women and the new facts of life*. *Harvard Business Review*, 89(1) 1989, s. 65–76.

Sardeshmukh, Shruti - Sharma, Dheeraj - Golden, Tim, *Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model*. *New Technology, Work and Employment* 27(3) 2012, s. 193-207.

Scandura, Terri - Lankau, Melenie, *Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction*. *Journal of Organizational Behavior* 18 1997, s. 377-391.

Seppälä, Jyri – Mäenpää, Ilmo – Koskela, Sirkka – Mattila, Tuomas – Nissinen, Ari – Katajajuuri, Juha-Matti – Härmä, Tiina – Korhonen, Marja-Riitta – Saarinen, Merja – Virtanen, Yrjö, *Suomen kansantalouden materiaali- ja palvelusvirtojen ympäristövaikutusten arviointi ENVIMAT-mallilla*. Suomen ympäristö 20/2009. Helsingfors. Edita Prima Oy, 2009.

Seung-Nam, Kim, *Is telecommuting sustainable? An alternative approach to estimating the impact of home-based telecommuting on household travel*. *International journal of Sustainable Transportation* 11(2) 2017, s. 72–85.

Steidelmüller, Corinna – Meyer, Sophie-Charlotte – Müller, Grit, *Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe*. *Journal of occupational and environmental medicine* 62(12) 2020, s. 998-1005.

Stewart, Barbara, *Changing Times: The meaning, measurement and use of time in teleworking*. *Time & Society*, 9 (1) 2000, s. 57-74.

Sonnetag, Sabine, *Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work*. *Journal of Applied Psychology* 88(3) 2003, s. 518-528.

Susser, Philip – Ziebarth, Nicolas, *Profiling the US Sick Leave Landscape*. *Health Services Research* 51(6) 2016, s. 1-27.

Taskin, Laurent – Devos, Valerie, *Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework*. *Journal of Business Ethics* 62 2005, s. 13–24.

Tavares, Isabel, *Telework and health effects review*. International Journal of Healthcare 3 (2) 2017, s. 30-36.

Tiilikka, Päivi, *Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa*. Lakimies, 2/2013, s. 230–252.

Thompson, Cynthia – Beauvais, Laura – Lyness, Karen, *When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict*. Journal of Vocational Behavior, 54 (3) 1999, s. 392-415.

Työsopimuslakikomitean mietintö, *Komiteanmietintö A 1969:25*. Helsingfors. Valtioneuvosto, 1969.

Van den Broeck, Anja – Ferris, Lance – Chang, Chu-Hsiang – Rosen, Christopher, *A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work*. Journal of Management 42 (5) 2016, s. 1195–1229.

Vesala, Hanne - Tuomivaara, Seppo, *Slowing work down by teleworking periodically in rural settings?* Personnel Review, 44 (4) 2015, s. 511–528.

Weurlander, Minna, *Liikkumistottumukset ja niiden muutokset pääkaupunkiseudulla vuonna 2000*. Pääkaupunkiseudun julkaisusarja C 2002:11. Helsingfors. Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunta YTV, 2002.

White, Michael – Hill, Stephen, McGovern, Patrick – Mills, Colin -Smeaton, Deborah, *'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance*. British Journal of Industrial Relations, 41(2), 2003, s. 175-195.

White, Richard, *The Micromanagement Disease: Symptoms, Diagnosis, and Cure*. Public personnel Management 39(1) 2010, s. 71-76.

Windeler, Jaime – Chudoba, Katherine – Sundrup, Rui, *Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework*. Journal of Organizational Behavior 38 (7) 2017, s.977–995.

Wisse, Barbara – Sleebos, Ed, *When changes causes stress: Effects on self-constructual and change consequences*. Journal of Business Psychology 31 2016, s. 249-264.

Wyrzykowska, Barbara, *Telework and Personnel risk*. Scientific Journal Warsaw University of Life Sciences, Problems of World Agriculture volume 14 (4) 2014, s. 215-225.

## Akademiska avhandlingar

Andersson, Peter, *Vidta alla åtgärder som behövs, En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens ansvar att förebygga stressrelaterad ohälsa och uppnå en god psykosocial arbetsmiljö*. (Doktorsavhandling). Göteborg. Göteborgs Universitet, institutionen för juridik. 2013. Juridiska institutionens skriftserie 013, s. 468.

Berg, Jonas, *Distansarbete – räcker lagstiftningen/krävs avtal?* (Examensarbete). Skövde. Institutionen för datavetenskap, Högskolan i Skövde 1998.

Callentine, Livit, *The ecology of the mobile workplace: Influence of household composition and home workspace on employee satisfaction, stress, and effectiveness*. (Avhandling). New York. Cornell University 1995, s. 1-166.

Gustavsson, Elin, *Spindlar i osynliga nät - En kvalitativ studie om ledarskap på distans och distansarbete på ett it-företag ur chefer och medarbetares perspektiv*. (Magisteravhandling). Kalmar. Civilekonomprogrammet, management, Linnéuniversitetet 2019.

Karlsson, Linda, *Effektivt distansarbete – en guide för arbetstagaren*. (Examensarbete). Åbo. Utbildningen för företagsekonomi, Yrkeshögskolan Novia, 2017.

Leinamo, Kari, *Paljon Puhetta, Vähän Tuloksia – Kokemuksia etätyöstä ja alueellistamisesta eri vuosikymmeninä*. Vasa. Vaasan yliopisto Levón instituutti, 2009.

Ortega, James Richard, *Hiding in plain sight? The impact on face recognition services on privacy*. (Magisteravhandling). Arlington. The University of Texas at Arlington, 2019.

Pitkänen, Mari, *Työhyvinvointi etytyössä - Kokemuksia palautumisesta ja fyysisestä ergonomiasta*. (Magisteravhandling). Kuopio. Magisterprogram i affärsadministration. Savonia Universitetet, 2020.

Richter, Linda – Vogel, Anna-Karin, *Det gränslösa arbetet - En kvalitativ studie gällande risk för stressrelaterad ohälsa vid gränslöst arbete*. (Examensarbete). Göteborg. Samhällsvetenskapliga fakulteten, 2015.

Salonaho, Harry, *Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmarknadsmekanismer*. (Doktorsavhandling). Helsingfors. Svenska Handelshögskolan, 2015.

## Elektroniska källor och rapporter

Abrams, Zara, *The future of remote work*. American Psychological Association, 50 (9) 2019. Elektronisk publikation <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>

Aho, Simo - Mäkiäho, Ari, *Työolobarometri lokakuu 2011*. Työ- ja yrittäjyys 29/2012. Helsingfors, Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Elektronisk publikation, <https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/4350785/tyoolobarometri-2011.pdf/3dca7c25-ab0c-49b9-9579-2a1142126829/tyoolobarometri-2011.pdf>

Ahrendt, Daphne – Mascherini, Massimiliano – Leonsikas, Tadas – Sandor, Eszter, *Living, working and Covid-19: First findings April 2020*. Eurofound, Dublin, 2020. Elektronisk publikation hämtad 2021-01-14 från [https://www.researchgate.net/publication/342476270\\_Living\\_working\\_and\\_COVID-19\\_First\\_findings\\_-\\_April\\_2020](https://www.researchgate.net/publication/342476270_Living_working_and_COVID-19_First_findings_-_April_2020)

Alesso-Bendisch, Franziska, *Millennials want a healthy work-life balance. Here's what bosses can do*. Forbes Magazine, 2020. Hämtad 2020-12-10, från <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2020/07/23/millennials-want-a-healthy-work-life-balance-heres-what-bosses-can-do/?sh=578f647d7614>

Arbets- och näringsministeriet, *Arbetslagstiftning och arbetsrelationer i Finland*. Helsingfors: Elektronisk publikation, 2012. Tillgänglig: <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Arbetslagstiftning+och+arbetslivsrelationer+i+Finland/1e98cc5c-cc4b-4370-803f-ecdaf633ee1d/Arbetslagstiftning+och+arbetslivsrelationer+i+Finland.pdf>

Arbets- och näringsministeriet, *Työolobarometri 2017*. Työelämä 32/2018. Helsingfors, 2018. Elektronisk publikation, hämtad från [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap\\_32\\_2018\\_Tyoolobarometri\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

BBC News, *French workers get 'right to disconnect' from emails out of hours*. 2016. Hämtad 2021-01-25 från <https://www.bbc.com/news/world-europe-38479439>

Beskæftigelsesministeriet & Finansministeriet, *Økonomisk Analyse: Sygefravær i den offentlige sektor*. København, 2018. Elektronisk publikation. Tillgänglig: <https://bm.dk/media/9166/oekonomisk-analyse-sygefravaer-i-den-offentlige-sektor.pdf>

Brumberg, Robby, *Research: WFH employees feel pressured to 'over-perform'*. Ragan Insider, 2020. Hämtad 2021-01-14 från <https://www.ragan.com/research-wfh-employees-feel-pressured-to-over-perform/>

Business Finland, *Is Finnish Workforce the Most COVID-19 Resilient in the World?* 2020. Hämtad 2020-12-04 från <https://www.businessfinland.fi/en/whats-new/news/invest-in-finland/2020/is-finnish-workforce-the-most-covid-19-resilient-in-the-world>

Buttazzoni, Maroc – Rossi, Andrea – Pamlin, Dennis – Pahlman, Suzanne, *From workplace to anyplace, assessing the global opportunities to reduce greenhouse gas emissions with virtual meetings and telecommuting*. WWF, 2009. Elektronisk rapport. Hämtad 2021-04-08 från [https://wwfeu.awsassets.panda.org/downloads/wwf\\_from\\_workplace\\_to\\_anyplace\\_final.pdf](https://wwfeu.awsassets.panda.org/downloads/wwf_from_workplace_to_anyplace_final.pdf)

Cederlöf, Magnus – Siljander, Riikka, *Klimatårsberättelse 2020*. Miljöministerets publikationer 2020:18, B18/2020rd. Helsingfors, 2020. Elektronisk publikation. Hämtad 2021-04-08 från [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162358/YM\\_2020\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162358/YM_2020_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chawla, Ajay, *Coronavirus (Covid-19) – Zoom application "boon" or bane*. SSRN, 2020. Hämtad 2020-12-03 från [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3606716](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3606716)

Clancy, Matthew, *The Case for Remote Work*. Economics Working Papers, No.20007. Iowa State University, Department of Economics. Elektronisk publikation, 2020. Hämtad 2021-04-12 från [https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1101&context=econ\\_workingpapers](https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1101&context=econ_workingpapers)

Cornford, James - Gillespie, Adrew - Richardson, Ranald, *Regional development in the information society: a review and analysis*. Paper presented at the European High Level Expert Group on the Social and Societal Aspects of the Information Society University, Centre for Urban and Regional Development Studies (CURDS), University of Newcastle upon Tyne. 1996. Hämtad 2021-04-09 från [https://www.researchgate.net/profile/James-Cornford/publication/265450013\\_Regional\\_Development\\_in\\_the\\_Information\\_Society\\_A\\_Review\\_and\\_Analysis/links/54e3539c0cf2d618e1963d9b/Regional-Development-in-the-Information-Society-A-Review-and-Analysis.pdf](https://www.researchgate.net/profile/James-Cornford/publication/265450013_Regional_Development_in_the_Information_Society_A_Review_and_Analysis/links/54e3539c0cf2d618e1963d9b/Regional-Development-in-the-Information-Society-A-Review-and-Analysis.pdf)

Cook, Dave, *How the pandemic will shape the workplace trends of 2021*. The Conversation. 2021. Hämtad 2021-01-25, från <https://theconversation.com/how-the-pandemic-will-shape-the-workplace-trends-of-2021-152277>

Cook, Dave, *Remote working: The new normal for many , but it comes wth hidden risks – new research*. The Conversation, 2020(b). Hämtad 2021-01-27 från <https://theconversation.com/remote-working-the-new-normal-for-many-but-it-comes-with-hidden-risks-new-research-133989>

Cook, Dave – Rudnicka, Anna – Newbold, Joseph, *Work-life balance in a pandemic: a public health issue we cannot ignore*. The Conversation, 2021. Hämtad 2021-03-16 från <https://theconversation.com/work-life-balance-in-a-pandemic-a-public-health-issue-we-cannot-ignore-155492>

Cyber Security Intelligence, *Cyber Security for SMEs*. 2020. Hämtad 2020-12-03, från <https://www.cybersecurityintelligence.com/blog/cyber-security-for-smes-5301.html>

Deggess-White - Suzanne, *Working Remotely Is Harder Than Expected*. Psychology Today, 2020. Hämtad 2021-04-19 från <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/lifetime-connections/202004/working-remotely-is-harder-expected>

Department for Business, Energy & Industrial Strategy, *Research and analysis – Ageing society grand challenge: Saga poll, 2018*. Hämtad 2020-12-10 från [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/756416/ageing-society-views-older-people.csv/preview](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/756416/ageing-society-views-older-people.csv/preview)

Eurofound, *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*. Dublin. Eurofound, 2020 (c). Hämtad 2021-04-22 från <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>

Eurofound, *Living, working and COVID-19*. Luxemburg. Publications office of the European Union, 2020 (a). [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)

Eurofound, *Living, working and COVID-19 dataset*. Dublin. 2021. Hämtad 2021-05-03 från <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Eurofound, *New forms of employment*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. Elektronisk publikation: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

Eurofound, *Sixth European working Conditions Survey – Overview report (2017 Update)*. Publications Office of the European Union. Luxemburg, 2017. Elektronisk rapport, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020 (b). Elektronisk

rapport,

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)

Eurofound & International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union and the International Labour Office, Luxemburg & Geneve. 2017. Elektronisk publikation, hämtad från [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf)

Eurolex, *Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*. 2008. Hämtad 2020-11-05 från <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from=EN>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Telework in The European Union*. Elektronisk publikation, 2010. Hämtad 2021-01-04 från [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf)

Eurowork, *Right to disconnect*. Eurofound, 2019. Hämtad 2021-01-25 från <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

EU Science Hub, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Elektronisk publikation: EU publishing, 2020.

EU:s ramavtal om arbetsrelaterad stress/EU framework agreement on work-related stress UNICE/UEAPME, CEEP och EFS. 19.1.2005. *Framework agreement on work-related stress*. 2005. Hämtad 2020-12-14 från <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf>

Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Det offentliga samrådet om EU:s strategiska ram för arbetsmiljö (2021–2027) är nu öppet*. Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2021. Hämtad 2021-02-18 från <https://osha.europa.eu/sv/highlights/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>

Europeiska arbetsmiljöbyrån, *Hantera stress och psykosociala risker - E-guide Finland*. 2016. Hämtad 2020-12-14, från : <http://eguides.osha.europa.eu/stress/FI-SV/>

Europeiska kommissionen, *Den europeiska sociala dialogen på nationell nivå – arbetstagare och arbetsgivare genomför avtalet om distansarbete*. Bryssel. 2006. Hämtad 2021-01-05 från [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP\\_06\\_1351](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP_06_1351)



Europeiska kommissionen, *Finland - Population: Demographic Situation, Languages and Religions*. Eurydice, 2020. Hämtad 2021-03-03 från [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/finland/population-demographic-situation-languages-and-religions\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/finland/population-demographic-situation-languages-and-religions_en)

Europeiska kommissionen, *Work-life*. 2019. Hämtad 2021-01-28, från <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Europeiska unionen, *COUNCIL DIRECTIVE of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC) (90/270/EEC)*. Official Journal of the European Communities, 156(14) 1990, s. 1-5.

Europeiska unionen, *Europeiska unionens prioriteringar 2019-2024*. 2021. Hämtad 2021-01-28, från [https://europa.eu/european-union/about-eu/priorities\\_sv](https://europa.eu/european-union/about-eu/priorities_sv)

Europeiska unionen, *Standard Eurobarometer 90 – Autumn 2018 “Public opinion in the European Union, First results”*. Elektronisk publikation, 2018. Europeiska unionens kommission.

Eurostat, *Work from home, from an external site or on the move*. 2020. Hämtad 2020-11-05 från [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc\\_jw\\_hem&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_jw_hem&lang=en)

Eworklife, *Parliamentary evidence December 2020*. Hämtad 2020-01-28, från <https://www.eworklife.co.uk/parliamentary-evidence-living-online-the-long-term-impact-on-wellbeing/>

Finansministeriet, *Principer för distansarbete och anställningsvillkor*. 2015. Hämtad 2020-11-02 från <https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/1115054/Et%C3%A4ty%C3%B6n+periaatteet+ja+palvelussuhteen+ehdot+RU.pdf/d2cd3305-63ea-4a02-9790-33bcde621837>

Gilbert, Daniel, *European Businesses need to adapt to Millennial Employees*. Entrepreneur Europe, 2018. Hämtad 2020-11-17 från <https://www.entrepreneur.com/article/318761>

Golden, Lonnie, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*. International Labour office. Conditions of Work and employment Series No. 33. Geneva, 2012. Elektronisk publikation, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_187307.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_187307.pdf)

Green, Kelli - Lopez, Mayra - Wysocki, Allen - Kepner, Karl, *Telecommuting as a true workplace alternative*. University of Florida, Extension, Institute of food and agricultural sciences, 2012. Hämtad 2021-04-12 från <file:///C:/Users/Ellinor/Downloads/108786-Article%20Text-151314-1-10-20190328.pdf>

Halonen, Jaana, *Kommunernas arealer och befolkningstäthet*. Kommunförbundet, 2017. Hämtad 2021-03-03 från <https://www.kommunforbundet.fi/statistik-och-fakta/antalet-kommuner-och-stader/kommunernas-arealer-och-befolkningstathet>

Hassard, Juliet – Cox, Tom, *Work-related stress: Nature and management*. OSH, Wiki, 2015. Hämtad 2021-01-27 från [https://oshwiki.eu/wiki/Work-related\\_stress:\\_Nature\\_and\\_management](https://oshwiki.eu/wiki/Work-related_stress:_Nature_and_management)

Hayes, Sherrill – Priestley, Jennifer – Ishmakhametov, Namazimba – Ray, Herman, *"I'm not working from home, I'm living at work": Perceived stress and work-related burnouts before and during COVID-19*. (Artikel9, s.1-29).

Hegele, Christina – Singh, Abhinav, *Balancing work and life under one roof*. Microsoft, 2020. Hämtad 2021-01-14 från <https://insights.office.com/workplace-analytics/balancing-work-and-life-under-one-roof/>

Helin, Jyrki, *Finland leads teleworking in Europe – mainly by male professionals and managers*. 2020. Hämtad 2020-11-03 från <http://netti.sak.fi/sak/englanti/articles/teleworking.htm>

House of Commons. *Older People and Employment*. London. Order of the House, 2018. Elektronisk publikation: <https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/359/359.pdf>

HP Store, *New Target of Cyber attacks: Small Businesses and Remote Employees*. 2020. Hämtad 2020-12-03, från <https://store.hp.com/us/en/tech-takes/new-target-cyberattacks-small-business-remote-employees>

Härmä, Mikko – Karhula, Kati, *Tutkimus: hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja mielenterveysoireita*. Työterveyslaitos, Tiedote 43/2020, WOW Symposium, Esbo. Elektronisk publikation, hämtad 2021-02-18 från <https://www.ttl.fi/tutkimus-hyvat-vaikutusmahdollisuudet-tyoaikoihin-vahentavat-sairauspoissaoloja-ja-mielenterveysoireita/>

ILO, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond - A Practical Guide*. Geneva. International Labour Organization, 2020. Hämtad 2021-04-22 från [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)

IFA (Institute for Occupational Safety and Health of the German Social Accident Insurance), *It's all about people: Priorities for tomorrow's occupational safety and health*. Berlin. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017. Elektronisk publikation, [https://www.dguv.de/medien/ifa/en/fac/arbeiten-40/dguv\\_risk\\_observatory\\_2016.pdf](https://www.dguv.de/medien/ifa/en/fac/arbeiten-40/dguv_risk_observatory_2016.pdf)

James, Peter, *Is Teleworking Sustainable? - An Analysis of its Economic, Environmental and Social Impacts*. Peterborough, UK: SUSTEL consortium. Elektronisk publikation, 2003. Hämtad 2021-04-08 från <https://docplayer.net/3313462-Is-teleworking-sustainable-an-analysis-of-its-economic-environmental-and-social-impacts.html>

Jarret, Christian, *The personalities that benefit most from remote work*. BBC News. 2020. Hämtad 2021-02-01 från <https://www.bbc.com/worklife/article/20200601-the-personalities-that-benefit-most-from-remote-work>

Jord- & Skogsbruksministeriet, *Parlamentarisk arbetsgrupp för glesbygd 2020-2023*. Statsrådet, 2020. Hämtad 2021-04-12 från <https://mmm.fi/sv/projekt2?tunnus=MMM062:00/2020>

Karlamaa, Kirsi, *Finland among leaders in European 5G innovation – our business should reflect it*. Finnish Transportation and communication Agency (Traficom), 2019. Hämtad 2021-04-09 från <https://www.traficom.fi/en/statistics-and-publications/blogs/finland-among-leaders-european-5g-innovation-our-business-should>

Kennedy, Aoife - Boudalaoui-Buresi, Zahra – Schulz, Stefan, *Arbetsmiljö*. Europa Parlamentet, 2020. Hämtad 2021-02-18 från <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/56/health-and-safety-at-work>

Kenyon, Georgina, *The curse of flexible work*. BBC Worklife, 2016. Hämtad 2021-01-20 från <https://www.bbc.com/worklife/article/20160909-the-curse-of-flexible-work>

Kettunen, Sami, *Itseohjautava organisaatio – toiminnallinen taivas ilman esimiehiä?* Kauppalehti, 2018. Hämtad 2020-11-16 från <https://blog.kauppalehti.fi/viivan-alla/itseohjautuva-organisaatio-toiminnallinen-taivas-ilman-esimiehia>

Kraan, Karolus – Blok, Merle, *Telework*. OSH Wiki, 2020. Hämtad 2021-01-27 från [https://oshwiki.eu/wiki/Telework#cite\\_note-20](https://oshwiki.eu/wiki/Telework#cite_note-20)

Kruse, Andy, *The hazards of office work*. Helsinki Times, 2013. Hämtad 2021-03-01 från <https://www.helsinkitimes.fi/themes/themes/health-a-wellbeing/5861-the-hazards-of-office-work-2.html>

Kommunarbetsgivarna, *Ny arbetarskyddsstrategi för EU på kommande*. 2019. Hämtad 2021-03-02 från <https://www.kt.fi/sv/nyheter-och-pressmeddelanden/2019/ny-arbetarskyddsstrategi-for-eu>

Kuntatyönantajat, *Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla - Kunta-alan etätyöryhmän raportti*. Helsingfors, 2020. Elektronisk publikation. Hämtad 2021-04-08 från <https://www.kt.fi/julkaisut-ja-opaat/2020/raportti-etatyosta-ja-sen-hyodyntamisesta-kunta-alalla>

La Gioia, Pamela, *Preventing health risks when you work from home*. Thrive global, 2020. Hämtad 2021-01-25 från <https://thrivglobal.com/stories/preventing-health-risks-when-you-work-from-home/>

Lasfargue, Yves - Fauconnier, Sylvie, *Télétravail salarié : Comment concilier liens de subordination et marges de liberté*. OBERGO, Paris, 2015. Elektronisk publikation <http://gps.teletravail.free.fr/Publications2016/2015-05-25%20%20Rapport-enquete%20-Teletravail%20-OBERGO%202015.pdf>

Lamberg, Pirita, *Etätyö uuden työaikalain näkökulmasta*. Rantalainen, 2020. Hämtad 2020-11-23 från <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/etatyo-uuden-tyoaikalain-nakokulmasta/>

Lakius, *Etätyösopimus – Lakimiehen laatima opas työsopimuksen etätyöliitteen tekemiseen*. 2017. Hämtad 2020-11-26 från <https://lakius.fi/wp-content/uploads/2017/04/Et%C3%A4ty%C3%B6sopimusopas.pdf>

Lenngren, Henrik, *Sjuknärvaro dyrt för företagen*. Arbetsliv, 2019. Hämtad 2021-02-23 från <https://www.prevent.se/arbetsliv/halsa/2019/sjuknarvaro-dyrt-for-foretagen/>

Lidwall, Ulrik, *Psykiska sjukdomar och stressrelaterade besvär – Långvariga sjukskrivningar åren 1999 till 2003*. Riksförsäkringsverket, 2004:8. Elektronisk publikation, [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/12289f45-6e2d-4a4d-99bb-3b2d51cbc802/redovisar\\_2004\\_08.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/12289f45-6e2d-4a4d-99bb-3b2d51cbc802/redovisar_2004_08.pdf?MOD=AJPERES)

Liikennevirasto, *Henkilöliikennetutkimus 2016 työssäkäynti ja liikuminen*. Trafi, 2016. Hämtad 2021-03-03 från <https://www.traficom.fi/sites/default/files/media/file/Faktakortti-HLT2016-tyomatkat.pdf>

Lindström, Linnéa, *Utmaningarna med ledarskap på distans och millennials*. Pro & Pro, 2016. Hämtad 2021-04-09 från <http://media.proandpro.se/2016/09/Millennials-and-Remote-Management.pdf>

Lombardo, Christopher – Mierzwa, Thomas, *Remote Management Styles: Effects of Relational Psychological Contracts and Leadership Style on Teleworkers*. Remote Management styles – Second

international conference on engaged management scholarship, Cranfield UK June 21th-24th, 2012.  
Hämtad 2021-02-01 från  
[https://www.researchgate.net/publication/251324391\\_Remote\\_Management\\_Styles\\_Effects\\_of\\_Relational\\_Psychological\\_Contracts\\_and\\_Leadership\\_Style\\_on\\_Teleworkers](https://www.researchgate.net/publication/251324391_Remote_Management_Styles_Effects_of_Relational_Psychological_Contracts_and_Leadership_Style_on_Teleworkers)

Loubier, Andrea, *Benefits of telecommuting for the future of work*. Forbes Magazine, 2017. Hämtad 2021-02-12 från <https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2017/07/20/benefits-of-telecommuting-for-the-future-of-work/?sh=28060e4516c6>

Lunds Universite, *Vad är rättssociologi?* Rättssociologiska institutionen, 2020. Hämtad 2020-03-08 från <http://www.soclaw.lu.se/utbildning/vad-ar-rattssociologi>

Lähitapiola, *Puoli miljoonaa suomalaista lisäsi mökkeilyä koronakesänä – monen nuoren kiinnostus heräsi*. 2020. Hämtad 2021-03-03 från <https://www.lahitapiola.fi/tietoa-lahitapiolasta/uutishuone/uutiset-ja-tiedotteet/uutiset/uutinen/1509566004686>

Mercuri Urval, *Virtual leadership and Team work*. 2014. Hämtad 2021-04-03 från [https://www.mercuriurval.com/globalassets/articles/virtual-leadership--team-work\\_press.pdf](https://www.mercuriurval.com/globalassets/articles/virtual-leadership--team-work_press.pdf)

Miller, Claire – Yar, Sanam, *Young people are going to save us all from office life – Gen Z-ers and Millennials have been called lazy and entitleed. Could they instead be among the first to understand the proper rule of work in life?* The New York Times, 2019. Hämtad 2020-12-10, från <https://www.nytimes.com/2019/09/17/style/generation-z-millennials-work-life-balance.html>

Myska, Sangita – Shebbeare, Sarah, *The Remote work experiment that upped productivity 13%*. BBC, 2020. Hämtad 2021-02-12 från <https://www.bbc.com/worklife/article/20200710-the-remote-work-experiment-that-made-staff-more-productive>

Männistö, Eija, *Etätyö perustuu luottamukseen*. Tilisanomat 2017. Hämtad 2020-12-07 från <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/etatyo-perustuu-luottamukseen>

Nissinen, Kari, *Toimitilojen tehokkuuden ja toimivuuden mittaaminen työpistetarkastelun perusteella*. VTT Technical Research Centre of Finland. Helsingfors, 2003.

Nordlund, Felicia, *Undersökning: Många mår bättre av distansarbete*. SVT Nyheter, 2020. Hämtad 2021-02-01 från <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/distansarbete>

OECD, *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* 2020. Hämtad 2021-04-12 från [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135\\_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era)

O' Flaherty, Kate, *Zoom Users Beware: Here are two critical reasons to update your app now*. Forbes Magazine, 2020. Hämtad 2020-12-03 från <https://www.forbes.com/sites/kateoflahertyuk/2020/06/04/zoom-users-beware-here-are-two-critical-reasons-to-update-your-app/?sh=58714b9a1767#508523817670>

Oksanen, Laura, *Kan vi tvingas till att arbeta hemifrån? Professor: Arbetsgivaren har rätt att leda och styra arbetet*. Svenska Yle, 2020. Hämtad 2021-03-05 från <https://svenska.yle.fi/artikel/2020/11/30/kan-vi-tvingas-till-att-arbeta-hemifran-professor-arbetsgivaren-har-ratt-att-leda>

Pantsu, Pekka, *Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana -heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkä*. Yle Uutiset, 2020. Hämtad 2020-11-05 från <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

Plantenga, Janneke – Remery, Chantal, *Flexible working time arrangements and gender equality – A comparative review of 30 European countries*. Europeiska kommissionen, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2009. Elektronisk publikation, hämtad från <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592/language-en>

Park, Yoonmi, *2020 Recap Part 2: Remote work anxiety and burnout*. Blind, 2020. Hämtad 2020-02-04 från <https://www.teamblind.com/blog/index.php/2020/12/15/2020-recap-part-2-remote-work-anxiety-and-burnout/>

Rantala, Kati, *Luontoelämyksiä haikailevat suomalaiset haluavat nyt mökille – vuokramökkien suosio on harpannut korona-aikana uudelle tasolle*. Yle Uutiset, 2021. Hämtad 2021-03-03 från <https://yle.fi/uutiset/3-11763442>

Rentola, Annika, *Finländarnas syn på distansarbete kan hjälpa vid kommande kriser, säger psykolog*. Hufvudstadsbladet, 2020. Hämtad 2020-11-05 från <https://www.hbl.fi/artikel/finlandarnas-syn-pa-distansarbete-kan-hjalpa-vid-kommande-kriser-sager-psykolog/>

Remes, Mikaela, *"Jag arbetare flera timmar i veckan under min ledighet" – Låter de bekanta? Då sysslar du med grå övertid som sänker din lön och förvränger arbetsmarknaden*. Svenska Yle, 2018. Hämtad 2020-12-11 från <https://svenska.yle.fi/artikel/2018/09/28/jag-arbetar-flera-timmar-i-veckan-under-min-ledighet-later-det-bekant-da-sysslar>

Riccobono, Fiorella, *48% of professionals report decreased productivity during work from home*. Blind, 2020. Hämtad 2021-02-15 från <https://www.teamblind.com/blog/index.php/2021/01/05/48-of-professionals-report-decreased-productivity-during-work-from-home/>

Royal Society of Public Health (RSPH), *Health in a hurry – The impact of rush hour commuting on our health and wellbeing*, 2016. Elektronisk rapport, hämtad 2021-03-17 från <https://www.rsph.org.uk/our-work/policy/wellbeing/commuter-health.html>

Russell, Helen – O’Connell, Philip – McGinnity, Frances, *The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland*. ESRI Working Paper, No. 189, The Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin. 2007. Elektronisk publikation, hämtad från <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/68001/1/529822857.pdf>

Salminen, Viivi, *Etätyösuositus on vähentänyt sairauspoissaoloja ainakin 30 prosenttia – valtiolla jopa liki 50 prosenttia*. Demokraatti, 2020. Hämtad 2021-02-18 från <https://demokraatti.fi/etatyosuositus-on-vahentanytsairauspoissaoloja-ainakin-30-prosenttia-valtiolla-jopa-lik-50-prosenttia/>

Savage, Maddy, *Why Finland leads the world in flexible work*. BBC, 2019. Hämtad 2020-11-17 från <https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work>

Schofield, Hugu, *The plan to ban work emails out of hours*. BBC News Paris, 2016. Hämtad 2021-01-25 från <https://www.bbc.com/news/magazine-36249647>

Seppälä, Antti, *Suomalaiset ovat Euroopan mestareita istumisessa*. Yle Uutiset, 2015. Hämtad 2021-03-01 från <https://yle.fi/uutiset/3-7768996>

Skandia, *Samhällsförlusten av sjukskrivningar: 62 miljarder kronor*. Stockholm. Elektronisk publikation, 2018. Tillgänglig: <https://mb.cision.com/Main/608/2653502/932718.pdf>

Stacey, Nicola – Ellwood, Peter – Bradbrook, Sam – Reynolds, John – Williams, Huw – Lye, David, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report*. European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburg. Publications Office of the European Union, 2018. Elektronisk publikation, <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>

Superliitto. *Grått övertidsarbete*. 2020. Hämtad 2020-12-11, från <https://www.superliitto.fi/pa-svenska/arbetsliv/arbetstider/gratt-overtidsarbete/>

Sutela, Hanna, *Etätyö vähentää sairauspoissaoloja – mutta lisää sairaana työskentelyä*. Tilastokeskus, 2020. Elektronisk publikation. Hämtad 2021-02-18 från <http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/etatyo-vahentaa-sairauspoissaoloja-mutta-lisaa-sairaana-tyoskentelya/>

Tapaturmavakuutuskeskus, *Työtaturmatilastot – tilastot ja julkaisusarjat*. 2020. Hämtad 2021-02-18 från <https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/tyotaturmatilastot/>

Teir, Juho, *Folk kommer att arbeta hemifrån också efter coronaviruset – sättet att jobba ändras för gott, tror kommundirektörer*. Svenska Yle, 2020. Hämtad 2020-11-11 från <https://svenska.yle.fi/artikel/2020/03/30/folk-kommer-att-arbeta-hemifran-ocksa-efter-coronaviruset-sattet-att-jobba-andras>

TEM, *Työmarkkinajärjestöjen sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta*, 2005. Hämtad 2020-11-26 från <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/EU-et%C3%A4ty%C3%B6+kansallinen+sopimus.pdf/c66ba2a8-72e3-4fe1-845f-49e6932d292c/EU-et%C3%A4ty%C3%B6+kansallinen+sopimus.pdf>

Thompson, Jeff, *Is nonverbal communication a numbers game?* Psychology Today. 2011. Hämtad 2021-01-08 från <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/beyond-words/201109/is-nonverbal-communication-numbers-game>

Tilastokeskus, *Yritykset*. 2018. Hämtad 2020-12-03, från [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_yritykset.html#Yritykset](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html#Yritykset) (se Excell tabell)

Tilastokeskus, *Työajan kirjaaminen itse on yleistä palkansaajilla*. 2020. Hämtad 2021-03-03 från [https://www.stat.fi/til/tyti/2019/17/tyti\\_2019\\_17\\_2020-08-31\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2019/17/tyti_2019_17_2020-08-31_tie_001_fi.html)

Tkaczyk, Christopher, *Marissa Mayer breaks her silence on Yahoo's telecommuting policy*. Fortune, 2013. Hämtad 2021-03-19 från <https://fortune.com/2013/04/19/marissa-mayer-breaks-her-silence-on-yahoos-telecommuting-policy/>

TT, *Fortsatt Hemmajobb – Tomma kontor till 2021*. Dagens Industri, 2020. Hämtad 2020-11-30 från <https://www.di.se/nyheter/fortsatt-hemmajobb-tomma-kontor-till-2021/>

Turvallisuusuutiset, *Etätyöläinen ei piittaa ergonomiasta*. 2014. Hämtad 2021-04-19 från <https://www.turvallisuusuutiset.fi/sitenews/view/-/nid/7193/ngid/2>



Työeläkelakipalvelu, *Gränsdragning mellan ett anställningsförhållande och företagarverksamhet*. 2015. Hämtad 2020-11-12 från [https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document\\_id=304965](https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=304965)

Työsuojelu (A). *Distansarbete*. 2020. Hämtad 2020-11-23 från <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/arbetsmiljo/distansarbete>

Työsuojelu (B). *Direktionsrätt, integritetsskydd och varning*. 2020. Hämtad 2020-11-11 från <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/direktionsratt-integritetsskydd-och-varning>

Työterveyslaitos, *Hur fungerar arbetarskyddet när arbetet utförs på distans och informationen sprids via sociala medier?* Pressmeddelande 87/2014 av arbetsskyddsinstitutet och arbetshälsoinstitutet, Helsingfors. Hämtad 2021-02-25 från <https://news.cision.com/se/tyoterveyslaitos/r/hur-fungerar-arbetarskyddet-nar-arbetet-utfors-pa-distans-och-informationen-sprids-via-sociala-medie,c9697668>

Työturvallisuuskeskus (TTK), *Etätyön taustaa, määritelmä ja muodot*. 2017. Hämtad 2021-04-19 från [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti#etatyon\\_hyotyja\\_ja\\_haasteita\\_4](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#etatyon_hyotyja_ja_haasteita_4)

UNI global union, *Gemensamt uttalande om distansarbete från de europeiska arbetsmarknadsparterna i försäkringssektorn*. 2015. Hämtad 2020-11-25 från [https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/telework\\_swedish\\_version\\_0.pdf](https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/telework_swedish_version_0.pdf)

Valkama, Heikki, *Ei, etätöissä ei laiskotella! Etänä ihmiset tekevät enemmän töitä kuin työpaikalla*. Yle Uutiset, 2020. Hämtad 2021-03-30 från <https://yle.fi/uutiset/3-11211532>

Wallendahl, Märten, *Hemmajobb tömmer delvis kontor: "Distansarbetet är här för att stanna"*. 2021. Hämtad 2021-01-11 från <https://svenska.yle.fi/artikel/2021/01/11/hemmajobb-tommer-delvis-kontor-distansarbetet-ar-har-for-att-stanna>

Wigert, Ben – Robison, Jennifer, *Remote workers facing high burnout: How to turn it around*. Gallup, workplace, 2020. Hämtad 2020-02-03 från <https://www.gallup.com/workplace/323228/remote-workers-facing-high-burnout-turn-around.aspx>

Wright, Aliah, *Study: Teleworkers more productive – even when sick*. SHRM, 2015. Hämtad 2021-02-22 från <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/pages/teleworkers-more-productive-even-when-sick.aspx>

World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2020* – October 2020. Hämtad 2020-11-09 från <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Yle News, *Study: Finland quickest in EU to shift to teleworking in corona era*. 2020. Hämtad 2020-11-03 från [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/study\\_finland\\_quickest\\_in\\_eu\\_to\\_shift\\_to\\_teleworking\\_in\\_corona\\_era/11344924](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/study_finland_quickest_in_eu_to_shift_to_teleworking_in_corona_era/11344924)

Yle News, *Survey: Finland ranks number one in citizen trust*. 2018. Hämtad 2021-01-08 från [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/survey\\_finland\\_ranks\\_number\\_one\\_in\\_citizen\\_trust/10270981](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/survey_finland_ranks_number_one_in_citizen_trust/10270981)

Yle Uutiset, *Valtiolla sairauspoissaolot vähentyneet lähes 50 prosentilla – tällaisia vaikutuksia laajalla etätyösuosituksella on ollut*. 2020 (a). Hämtad 2021-02-18 från <https://yle.fi/uutiset/3-11611749>

Yle Uutiset, *Union: Employees should have right to telework whenever possible*. 2020 (b). Hämtad 2021-04-23 från [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/union\\_employees\\_should\\_have\\_right\\_to\\_telework\\_whenver\\_possible/11485234](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/union_employees_should_have_right_to_telework_whenver_possible/11485234)

Ympäristö, *Keskimääräisen työmatkan pituus on yli 17 kilometriä – Häme*. 2017. Hämtad 2021-03-03 från [https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kartat\\_ja\\_tilastot/Ympariston\\_tilan\\_indikaattorit/Yhdyskuntarakenne/Keskimaaraisen\\_tyomatkan\\_pituus\\_on\\_yli\\_1\(29116\)](https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Kartat_ja_tilastot/Ympariston_tilan_indikaattorit/Yhdyskuntarakenne/Keskimaaraisen_tyomatkan_pituus_on_yli_1(29116))

Your Europe, *Arbetstid*, Europeiska Unionen. Hämtad 2021-04-23 från [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index\\_sv.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_sv.htm)

Yrittäjät, *Entrepreneurship in Finland*. 2020. Hämtad 2020-12-03, från <https://www.yrittajat.fi/en/about-suomen-yrittajat/entrepreneurship-finland-526261>

YTN (De högre tjänstemännen), *Anställningsguide*. 2016. Lakimiesliitto. Lönnberg Print & Promo, Helsingfors. Hämtad 2021-12-05 från <https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19707/anstillningsguide28122016.pdf>

Åkerholm, Ann-Charlotte, *Stora ekonomiska morötter ska locka fler till landsbygden – påslag på lönen och avdrag på lånet kan bli verklighet*. Svenska Yle, 2021. Hämtad 2021-04-08 från <https://svenska.yle.fi/artikel/2021/03/16/stora-ekonomiska-morotter-ska-locka-fler-till-landsbygden-paslag-pa-lonen-och>

1E. *The New Digital Workplace - Employee experiences with universal remote working since COVID*. 2020. Hämtad 2020-12-07 från <https://www.le.com/downloads/gated/reports/wfa-research.pdf>

## **EU rättregleringar & rättsfall**

EU:s ramdirektiv (89/291/EEG), 1989.

EU:s ramavtal om arbetsrelaterad stress, 2005.

ETUC, UNICE, UEAPME & CEEP European framework agreement on telework, 2002.

HD 2002:36, työaika – sunnuntaikorvaus – ylityökorvaus. 2002.

Rådets direktiv 90/270, 29 maj 1990, om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm.

89/391/EEG – Ramdirektivet om arbetsmiljö av den 12 juni 1989.

## **Regeringspropositioner och beslut**

Statsrådets beslut om anskaffning, trygg användning och besiktning av maskiner och annan arbetsutrustning som används i arbete 856/1998

Regeringsproposition, *RP 158/2018 rd*. Hämtad 2020-12-11, från [https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/HallituksenEsitys/Documents/RP\\_158+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/HallituksenEsitys/Documents/RP_158+2018.pdf)

## **Övriga källor**

BBC News. *Children interrupt BBC News interview* – BBC News, 2017. (Videofil). Hämtad från <https://www.youtube.com/watch?v=Mh4f9AYRCZY>

Blomqvist, Kirsimarja - Sivunen, Anu - Zoonen, Ward - Ropponen, Annina - Vartiainen, Matti - Henttonen, Kaisa - Olsson, Thomas. National Remote Work Survey – Remote Work During the Corona crisis. (Powerpoint av forskningsrapport) 2020. Hämtad 2020-11-09 från [https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19\\_en.pdf](https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19_en.pdf)

Eight Dragon, *Funny work from home fails during coronavirus quarantine lockdown*. 2020 (Videofil) Hämtad från <https://www.youtube.com/watch?v=tvMO9TNfdHs>

Enkvist, Joachim, *Arbetsrätt*. (Powerpoint) 2019. Hämtad 2021-07-01 från [..\OneDrive - Åbo Akademi O365\Attachments\arbetsratt\\_2019\\_del\\_i.pptx](..\OneDrive - Åbo Akademi O365\Attachments\arbetsratt_2019_del_i.pptx)

Söderström, Rebecca, PM-skrivande på terminskurs 5. (Powerpoint) 2014. Hämtad 2021-04-22 från: [https://www.google.com/search?biw=1280&bih=553&sxsrf=ALeKk00Uags0J55ZMOMNXCzJnmpDD8oM1Q%3A1603965101863&ei=rZCaX8CcNILrrgSQqZToBA&q=uppsala+universitet+PM+skrivande+p%C3%A5+terminskurs+5&oq=uppsala+universitet+PM+skrivande+p%C3%A5+terminskurs+5&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWIQA1CeVFi\\_ZWDWZ2gBcAB4AIABfYgB4g2SAQQyLjE0mAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpesABAQ&sclient=psy-ab&ved=0ahUKEwiAp4PRw9nsAhWCtYsKHZAUBU0Q4dUDCA0&uact=5#](https://www.google.com/search?biw=1280&bih=553&sxsrf=ALeKk00Uags0J55ZMOMNXCzJnmpDD8oM1Q%3A1603965101863&ei=rZCaX8CcNILrrgSQqZToBA&q=uppsala+universitet+PM+skrivande+p%C3%A5+terminskurs+5&oq=uppsala+universitet+PM+skrivande+p%C3%A5+terminskurs+5&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQA1CeVFi_ZWDWZ2gBcAB4AIABfYgB4g2SAQQyLjE0mAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpesABAQ&sclient=psy-ab&ved=0ahUKEwiAp4PRw9nsAhWCtYsKHZAUBU0Q4dUDCA0&uact=5#)