



UNI GLOBAL UNION  
**PROFESSIONALS & MANAGERS**

# Rätten att Koppla Ned

## Bra Rutiner



## Bakgrund

Rätten att koppla ned handlar i korthet om anställdas rätt att koppla av från sitt arbete och inte behöva ta emot eller besvara arbetsrelaterade e-postmeddelanden, samtal eller andra meddelanden efter normal arbetstid. Den tekniska utvecklingen och mobila enheter har gjort det möjligt för anställda att utföra sitt arbete var som helst och när som helst. Det finns fördelar med detta arbetssätt, men det riskerar också att sudda ut gränsen mellan arbete och fritid. På många arbetsplatser finns det en implicit eller uttalad förväntan om att man skall kontrollera sin e-post hemma och på kvällen, liksom under veckoslut och helgdagar. Det gäller särskilt för chefer och arbetsledare. Den ständiga beredskapen och en därmed förknippad brist på vila för med sig betydande psykosociala risker för de anställda. Den kan bland annat leda till ångest, depression och utbrändhet.<sup>1</sup>

Rätten att koppla ned skall skapa gränser kring användningen av elektroniska kommunikationsmedel utanför arbetstiderna och ge anställda rätt att inte utföra några arbetsrelaterade verksamheter när de är hemma. Den ses ofta som en anställds individuella rätt att inte bara koppla ned, utan också att inte riskera tillrättavisningar för att inte koppla upp sig – eller belönas för att vara ständigt nåbar. Som denna rapport visar måste dock system för

arbetsorganisationen som inkluderar en rätt att koppla ned hanteras kollektivt, och omfatta en tydlig förpliktelse från arbetsgivarens sida för att rätten skall säkerställas.

En laglig rätt att koppla ned har vuxit fram i synnerhet i Frankrike, där det år 2016 instiftades en lag som införde rätten att koppla ned som ett ämne för obligatoriska förhandlingar i företag<sup>2</sup>. Lagen kom efter ett beslut år 2001 i den franska högsta domstolen, som innebar att den anställda inte har skyldighet att vara sig acceptera att arbeta i hemmet eller att ta med sig sina filer och arbetsverktyg dit<sup>3</sup> och ett beslut från år 2004 i samma domstol om att den anställda inte kan klandras för att inte vara nåbar utanför arbetstiderna.<sup>4</sup>

*“System för arbetsorganisationen som inkluderar en rätta att koppla ned måste hanteras kollektivt och omfatta en tydlig förpliktelse från arbetsgivarens sida för att rätten skall säkerställas”*

Sedan dess, och i anslutning till det franska initiativet, har det i Spanien införts en rätt att koppla ned i 2018 års dataskyddslag.<sup>5</sup> I Italien berördes rätten att koppla ned i samband med en lag från år 2017 om "smart arbete".<sup>6</sup> Andra länder som har börjat undersöka möjligheterna att införa en rätt att koppla ned, antingen på statlig eller delstatlig nivå, är Belgien, Kanada, Indien, Filippinerna och Portugal.

I en del länder, som Tyskland, har man valt en icke-rättslig ansats till rätten att koppla ned. Man uppmuntrar till förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som ett bättre sätt att skydda arbetstagarnas rätt att koppla ned. Många tyska multinationella företag har tecknat företagsavtal som skyddar rätten att koppla ned, inklusive Volkswagen, Daimler och Siemens.

Det finns många sätt att införa och genomdriva en rätt att koppla ned. I en del fall uppmuntras nedkoppling, men utan att den kontrolleras, av arbetsgivaren. I andra fall övervakas nedkopplingen genom regelbundna lägeskontroller och enkäter bland de anställda, och i ytterligare andra fall har arbetsgivarna valt tekniska lösningar som hindrar anställda från att koppla upp sig efter arbetstiden, som att stänga företagets e-postserverar vid slutet av den formella arbetsdagen.

Denna rapport bygger på forskning som utförts år 2019 av det europeiska konsultbolaget Syndex och som beställts av UNI C&S.<sup>7</sup> Syndex har analyserat lagar och kollektivavtal i framförallt Västeuropa, där man har kommit längst med rätten att koppla ned. Rapporten omfattar också bidrag från framförallt FO-COM (Frankrike), CC.OO. (Spanien) och CFDT Cadres (Frankrike).

1- Se t.ex. William J. Becker, Liuba Belkin, Sarah Tuskey, "Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being", Academy of Management Proceedings, 2018 (1)

2- "LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" (Lag 2016-1088 av den 8 augusti 2016). Den trädde i kraft den 1 januari 2017.

3- Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 oktober 2001, Nr 99-42.727

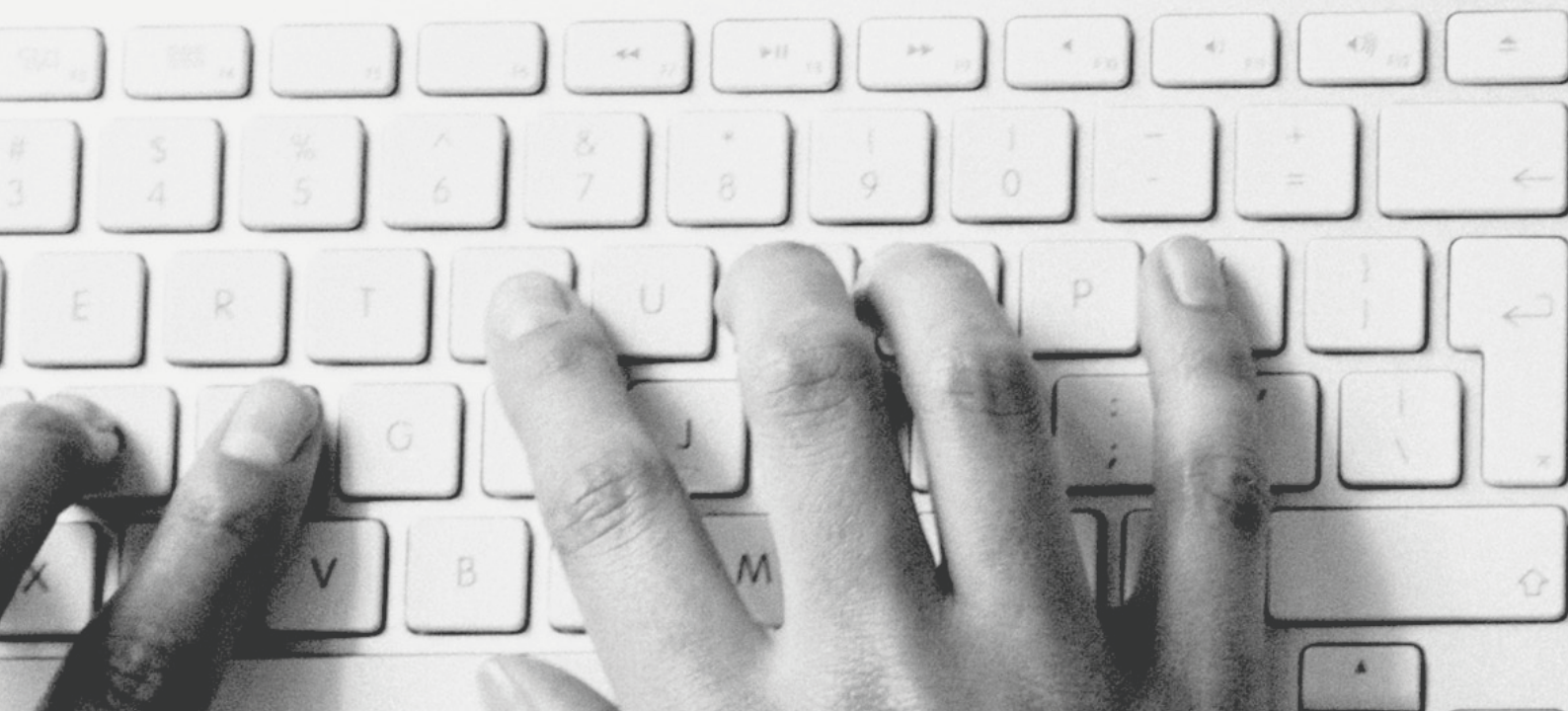
4- Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 februari 2004, Nr 01-45.889

5- Ley Orgánica 3/2018, "Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales", 5 december 2018

6- Lag nr 81, 22 maj 2017

7- "Disconnecting: Workers' Rights and Best Practices", Syndex, 2019. Tillgänglig på begäran.





# Bra rutiner

## 1. BESKRIV VAD RÄTTEN INNEBÄR, OCH VARFÖR DEN

När man inleder en process för att införa en rätt att koppla ned på en arbetsplats är det viktigt att uppnå en samsyn om vad rätten innebär. Den innehåller kort sagt tre huvudelement. De första två, en anställds rätt att inte behöva utföra arbete utanför de normala arbetstiderna, och rätten att inte riskera några negativa konsekvenser för detta, respekteras vanligtvis. Det tredje elementet, andras plikt att respektera rätten att koppla ned (till exempel genom att inte skicka e-post efter arbetstiderna) är dock lätt att ignorera, men avgörande för att skydda rätten att koppla ned, och sörja för att inte allt ansvar för att genomdriva rätten faller på individen. Slutligen är det viktigt att upprepa att rätten att koppla ned inte innebär någon automatisk förpliktelse att koppla ned från arbetet; anställda bör under sär-skilda omständigheter fortfarande kunna använda digitala verktyg efter de normala arbetstiderna, under förutsättning att dessa omständigheter har fastställts i förväg.

Det är också viktigt att diskutera varför en rätt att koppla ned skall införas, och vilka riskerna är om det inte sker. Som redan sagt kan ständig uppkoppling till arbetet, och den därmed förknippade bristen på vila, ha stor inverkan på anställdas hälsa och övergripande prestationer i företaget. Att tydligt definiera syftet med rätten är viktigt för dess genomförande. Omvänt kan att endast hänvisa till en legal förpliktelse leda till att anställda ser rätten att koppla ned endast som något av formell betydelse, utan något verkligt syfte.

## 2. FASTSTÄLL ORSAKER, OCH INTE ENDAST FÖLJDER

Det skulle finnas föga behov av en rätt att koppla ned om det inte också fanns underliggande organisatoriska problem på arbetsplatserna. En viktig källa till oro är hög arbetsbelastning: anställda som inte hinner utföra sina uppgifter under normal arbetstid kan behöva arbeta ytterligare tid – ofta obetald sådan – efter att de lämnat kontoret. Anställda kan också känna behov av att stå i kontakt med arbetsplatsen på grund av verkliga eller uppfattade påtryckningar från arbetsledaren, av rädsla för att gå miste om viktiga samtal eller beslut, eller av rädsla för att det skulle uppfattas som bristande engagemang för arbetsgivaren och därför skada karriären om de inte svarar på e-post efter arbetstid eller på veckoslut och helg-dagar. Omvänt kan anställda också upprätthålla kontakten med arbetsplatsen om det belönas av arbetsgivaren. En rätt att koppla ned kan naturligtvis inte lösa alla organisatoriska problem, men att införa rätten utan hänsyn till sitt sammanhang kommer förmodligen att ha endast en marginellt positiv effekt, om någon.

### 3. GÖR EN SITUATIONSANALYS OCH FASTSTÄLL INDIKATORER

Att införa en rätt att koppla ned på arbetsplatsen bör starta med en analys av den aktuella situationen, varvid man belyser alla anställdas kommunikationsvanor. Hur många e-brev skickas efter arbetstiderna? Hur är det med andra uppringningar och meddelanden? Finns det skillnader mellan olika avdelningar, eller mellan olika grupper av anställda? Är kontakter efter arbetstiden ett permanent fenomen, är det säsongsbetingat, eller kopplat till vissa händelser som produktlanseringar? Både formella verktyg, som e-brev och telefonsamtal, liksom inofficiella eller privata kommunikationsmetoder som WhatsApp bör analyseras. På grundval av dessa första uppgifter kan det tas fram indikatorer för arbetsplatsen som helhet och/eller för olika arbetslag och avdelningar.

### 4. DEFINIERA NORMALA ARBETSTIDER

Att koppla ned kommer förmodligen att påverka olika grupper av anställda på olika sätt, och olika lösningar kan behöva tas fram för olika arbetslag som utför olika funktioner. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt anställda som regelbundet arbetar med människor i olika tidszoner. Förhandlingar mellan anställda, deras fackföreningar och arbetsgivaren för att fastställa vad som utgör normala arbets-tider och perioder av tillgänglighet och vila är avgörande. Utan en sådan känslighet för arbetsorganisationen kan anställda kanske inte i praktiken utöva sin rätt, eller till och med se rätten som kontraproduktiv och söka efter sätt att kringgå reglerna.

### 5. SÖRJ FÖR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

Kvinnor tar av tradition ett större ansvar för sina familjer och hushåll än män, och kan kanske inte upprätthålla kontakten med sina arbetsplatser efter arbetsdagens slut, även om de vill det. Det gäller särskilt ensamma mammor, för vilka en rätt att koppla ned kan vara viktigare än för andra anställda. Föräldrar kan dock också behöva mer flexibla arbetstider, och kan vilja lämna arbetet tidigt för att sedan koppla upp sig på kvällen när barnen sover. Det är därför viktigt att ha ett jämställdhetsperspektiv i bakhuvudet när man inför en rätt att koppla ned, så att fördelarna maximeras och negativa följder undviks, samt att man främjar ett jämställt familjeansvar.

### 6. ENGAGERA OCH KOMMUNICERA MED ALLA ANSTÄLLDA

Ett ofta nämnt faktum om förändringsprogram är att 70 % av dem misslyckas. Eftersom att införa en rätt att koppla ned på en arbetsplats förmodligen innebär en förändring av företagskulturen på både individuell och organisatorisk nivå, är det viktigt att involvera alla anställda när man utarbetar och inför nya arbetssätt.

Arbetsgivaren bör också ta fram en omfattande kommunikationsstrategi för att informera de anställda, både innan ett projekt för att införa en rätt att koppla ned inleds, och under dess genomförande, så att de anställda förstår bakgrunden till och förklaringen till förändringen. När policyn har färdigställts behövs det mer kommunikation för att de anställda skall förstå policyn och vilka beteendeförändringar som krävs.

Det är viktigt att kommunikationen är tydlig och utan oklarheter om syfte och genomförandemetod. Den måste också nå alla nivåer i företaget, alltifrån nyanställda till högre chefer. Regelbundna påminnelser om företagets policy är också viktiga. Slutligen bör alla anställda erbjudas utbildning om en korrekt användning av digitala verktyg och om företagets nya policy, inklusive på personlanseringen.





## 7. UTBILDA OCH STÖD I SYNNERHET ARBETSLEDARE

Arbetsledare, i synnerhet den högsta arbetsledningen, har en avgörande roll att spela när man inför en rätt att koppla ned. Om en chef fortsätter att skicka e-post efter arbetsdagens slut, och förväntar sig omedelbara svar från personer i sitt arbetslag, påverkar detta de anställdas beteende mer än en uppförande-kod för företaget. Om chefer å andra sidan får utbildning om rätten att koppla ned och om korrekta sätt att använda digitala verktyg, kan de verka för att policyn efterlevs, både genom att själva vara föredömen och via enskilda samtal med medlemmar i sina arbetslag. Personalavdelningen bör också vara tillgänglig för att stödja cheferna när det behövs.

## 8. SÖRJ FÖR TEKNISK SUPPORT

Repressiva åtgärder som att stänga ned företags e-postserver vissa tider kommer troligen att motverka sitt syfte, men det finns andra tekniska åtgärder som kan vidtas i samband med en ny policy, som kan bidra till ett önskat beteende. Det kan vara automatiska påminnelser eller varningsmeddelanden till användare som skickar e-post efter arbetstidens slut om att de bryter mot företags policy, fördröjning av e-post som skickas sent, så att den levereras först på morgonen, eller autosvar som också anger vem som kan kontaktas i den anställdes frånvaro.

## 9. ÖVERVAKA POLICYN REGELBUNDET

Det bör bildas en uppföljningskommitté bestående av representanter för arbets-givaren och fackliga organisationer för att övervaka tillämpningen av rätten att koppla ned. Övervakningen kan ske både med hjälp av indikatorer och undersökningar bland de anställda. Kommittén kan också ta upp eventuella problem och om nödvändigt justera företags policy. De anställda bör få regelbundna rapporter om den kollektiva eller individuella användningen av digitala verktyg och efterlevnaden av policyn.

## 10. FÖRBERED AVHJÄLPANDE ÅTGÄRDER

Troligtvis kommer inte alla anställda att välkomna en rätt att koppla ned, och anpassa sitt beteende till den nya policyn. För dessa anställda kan åtgärder som frivillig elektronisk övervakning föreslås. Lönechefer och personalavdelningen kan också kalla in anställda för att diskutera varför de inte kan koppla ned, och söka efter lösningar.

# Exempel på avtalstext

Följande text kan användas som ett exempel under förhandlingar om bestämmelser och avtal om rätten att koppla ned, på det nationella och internationella planet:

*Digitala verktyg gör det möjligt för anställda att arbeta var de än är, och under alla tider på dygnet, men en arbetskultur som förutsätter ständig tillgänglighet för också med sig stora psykosociala risker, och kan leda till ångest, depression och utbrändhet.*

*Arbetsgivaren framhåller därför att anställda har en rätt att koppla ned från arbetet, och inte är förpliktade att svara på telefonsamtal, e-post eller andra meddelanden utanför normala arbetstider. De skall inte tillrättavisas eller bli föremål för några disciplinära åtgärder för detta, eller belönas för att hålla sig tillgängliga.*

*Arbetsgivaren är förpliktad att möjliggöra och skydda rätten att koppla ned, och skall förhandla med de anställda och deras fackföreningar för att fastställa vad som utgör normala arbetstider, liksom perioder för tillgänglighet och vila.*

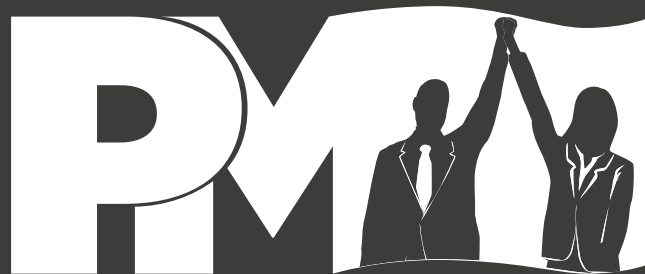
*En inledande analys av den aktuella användningen av digitala verktyg skall genomföras för företaget i dess helhet och för de olika avdelningarna. Indikatorer skall fastställas för att övervaka genomförandet av denna policy och för att minska skadliga beteenden.*

*Alla anställda skall informeras och engageras före införandet och under utvecklingen av en rätt att koppla ned, liksom under genomförande- och översynsfaserna. Alla anställda skall också erhålla utbildning om en korrekt användning av digitala verktyg.*

*Arbetsledare har en central roll att spela i arbetet för att framgångsrikt genomföra denna policy, och skall vid behov få ytterligare utbildning och support. De har också en förpliktelse att respektera sina teammedlemmars rätt att koppla ned, och skall föregå med gott exempel i sina arbetslag.*

*Tekniska lösningar skall utredas och införas för att påminna alla anställda om hur digitala verktyg används på ett korrekt sätt och för att uppmuntra ett beteende som överensstämmer med företagets policy.*

*En kommitté bestående av representanter för arbetsgivaren och fackföreningar skall bildas för att övervaka genomförandet av detta avtal. Den skall samlas regelbundet, men minst en gång per år.*



UNI GLOBAL UNION  
**PROFESSIONALS & MANAGERS**

