



Gemensamt uttalande om distansarbete från de europeiska arbetsmarknadsparterna i försäkringssektorn

I. Inledning

Över tio år efter det att de europeiska arbetsmarknadsparterna ingick ramavtalet om distansarbete den 16 juli 2002 är distansarbete ett arbetssätt som alltmer övervägs inom försäkringssektorn. I dag ger informations- och kommunikationstekniken mängder av möjligheter att organisera arbetet på ett mer rörligt och flexibelt sätt. Distansarbete erbjuder fördelar för både anställda och arbetsgivare.

Arbetsgivare kan dra nytta av nöjda och mer motiverade arbetstagare genom att det för arbetstagarna medför en större flexibilitet i arbetstid, sparar tid, pengar och minskad stress eftersom de pendlar mindre.

Distansarbete kan ge logistiska fördelar för båda parter. Distansarbete kan också ha en positiv effekt på miljön och samhället i stort. Föreningarna minskar tack vare färre transporter och minskat pendlande mellan hem och arbetsplats. Distansarbete kräver att den anställde tar stort eget ansvar.

Som framgår i det gemensamma uttalandet om den demografiska utmaningen, så framhåller de europeiska arbetsmarknadsparterna vikten av att säkerställa en god balans mellan arbete och fritid. Därför uppmantras arbetstagare och arbetsgivare i försäkringssektorn att överväga distansarbete som ett arbetssätt. Å ena sidan är det en fördel för de anställda att få en bra balans mellan arbete och fritid och å andra sidan är det en fördel för arbetsgivarna att få arbetstagare som är motiverade och flexibla.

De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att detta nya sätt att arbeta är en av nycklarna till större livskvalitet på arbetsplatsen och till att förbättra företagets resultat.

I detta gemensamma uttalande vill arbetsmarknadens parter uppmärksamma distansarbete och visa på viktiga frågor som bör beaktas i enskilda avtal eller lokala och centrala kollektivavtal om distansarbete.

Detta gemensamma uttalande faller under kategorin *Declarations*, som beskrivs i bilaga 2: *Typologi of the results of European social dialogue, of the European Commission's communication of Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue of 12 August 2004 (COM(2004) 557 final)*.

I ramavtalet av den 16 juli 2002 beskriver de europeiska arbetsmarknadsparterna i försäkringssektorn distansarbete som ett sätt att, genom att använda informationsteknologi, regelbundet utföra arbetet på annan plats än i arbetsgivarens lokaler. Med andra ord är distansarbete ett flexibelt sätt att organisera arbete där den anställde utför sina arbetsuppgifter från en godkänd arbetsplats skild från den plats där den anställde normalt skulle ha arbetat.

Detta gemensamma uttalande gäller för

- arbetstagare som regelbundet arbetar på distans,
- mobila försäljare och skadereglerare inom jurisdiktionsområden där arbetsförhållandena som organiserats av arbetsmarknadens parter inte gör skillnad mellan försäljare och skadereglerare å ena sidan och övriga anställda å andra sidan.

I alla avseenden måste det nationella regelverket följas.

Detta gemensamma uttalande grundas på och ligger i linje med ramavtalet för distansarbete som tecknades av de europeiska arbetsmarknadsparterna den 16 juli 2002.

De europeiska arbetsmarknadsparterna inom försäkringsområdet uppmanar sina medlemmar och berörda parter i försäkringssektorn, att se över sina egna rutiner i ljuset av det gemensamma uttalandet.

Uppföljning och framtida åtgärder

Spridning av det gemensamma uttalandet

Arbetsmarknadens parter åtar sig att genom tillgängliga kanaler informera fackföreningar, andra föreningar och arbetsgivare i försäkringssektorn och andra sektorer, om denna gemensamma förklaring.

De kommer att uppmana berörda arbetsmarknadsparter på nationell nivå att tillsammans främja och stödja detta gemensamma uttalande, t.ex. genom att hålla gemensamma möten för att sprida innehållet, göra gemensamma presentationer inför nationella myndigheter och andra berörda parter samt genomföra gemensamma studier och forskningsverksamhet.

Där det är möjligt kommer också det gemensamma uttalandet att översättas till andra officiella EU-språk.

Uppföljning av det gemensamma uttalandet

Uppföljningen av den gemensamma förklaringen skulle t.ex. kunna göras genom att skicka ut enkäter till arbetsmarknadsparter i EU och till andra aktörer i försäkringssektorn.

Publikation av goda exempel

Arbetsmarknadens parter har för avsikt att göra en uppföljning av det gemensamma uttalandet genom att visa på goda exempel på distansarbete som finns hos olika aktörer i försäkringssektorn i EU:s medlemsstater, i en uppdaterad version av broschyren "Åtgärder för demografiska utmaningar i försäkringssektorn".

II. Relevanta faktorer för distansarbete

1. Frivillighet

Distansarbete är frivilligt för de arbetstagare och de arbetsgivare som berörs. Distansarbete kan vid behov vara en del av den anställdes ursprungliga arbetsbeskrivning eller i efterhand tillämpas som frivilligt arbetssätt. Vissa typer av arbeten passar inte för distansarbete.

Om distansarbete inte ingår i arbetstagarens ursprungliga anställningsavtal och arbetsgivaren erbjuder möjligheten till distansarbete, kan arbetstagaren välja att tacka ja till erbjudandet eller inte.

En arbetstagare som önskar arbeta på distans ska alltid motivera sitt önskemål. Arbetsgivaren kan sedan antingen gå med på önskemålet eller inte, eftersom det är upp till arbetsgivaren att avgöra behovet av distansarbete och om arbetsuppgifterna kan utföras på distans.

Det kan vara lämpligt att proaktivt diskutera förutsättningarna för distansarbete i företaget.

2. Anställningsförhållanden

Arbetsgivaren ska se till att de som arbetar på distans får stöd i denna process.

Med hänsyn till de särskilda omständigheterna som gäller för distansarbete uppmanar arbetsmarknadens parter sina medlemmar att ingå kompletterande kollektivavtal och/eller enskilda avtal i följande frågor a) – i):

a) Arbetstidens förläggning

Inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal, företagsregler och enskilda avtal planerar distansarbetaren sin arbetstid inom de gränser och på de villkor som fastställts i anvisningar från arbetsgivaren. Detta kräver att distansarbetaren tar större eget ansvar än normalt.

Skriftliga (enskilda) avtal ska ta upp distansarbetets omfattning, vilka dagar distansarbetet ska utföras, vilka dagar och/eller timmar arbetet ska utföras i arbetsgivarens lokaler och vilka tider eller perioder distansarbetaren måste vara tillgänglig och på vilket sätt.

Det är viktigt för den anställde att inte bli isolerad från företagets övriga anställda. Det kan ordnas genom att den anställde t.ex. får möjlighet att regelbundet träffa kollegor och får tillgång till företagsinformation.

Uppmärksamhet bör riktas till frågan om tillgänglighet och särskild vikt läggs vid att hitta en god balans mellan arbete och fritid samt kontrollen av antalet timmar som arbetas på distans. Arbetstidsvillkoren måste följa företagets regler, kollektivavtal samt nationell och europeisk lagstiftning.

b) Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ansvarar för distansarbetarens arbetsmiljö i enlighet med direktiv nr 89/391, andra relevanta direktiv, nationell lagstiftning och kollektivavtal. Med tanke på de särskilda omständigheter som gäller för distansarbete måste dock arbetsgivaren hela tiden få hjälp av distansarbetaren för att kunna uppfylla denna skyldighet.

Arbetsgivaren informerar distansarbetaren om företagets arbetsmiljöpolicy, i synnerhet krav på bildskärmar. Arbetsgivaren måste ställa hjälpmedel till distansarbetarens förfogande och ge anvisningar. Distansarbetaren måste följa arbetsmiljöpolicyen.

Olyckor och incidenter som drabbar distansarbetare under arbetet ska rapporteras på samma sätt som om de inträffade i företagets lokaler.

Det är viktigt för distansarbetare att kunna kalla på hjälp i en arbetsrelaterad nödsituation.

c) Datasäkerhet

Arbetsgivaren ansvarar för att vidta nödvändiga åtgärder, framför allt när det gäller mjukvara, för att skydda uppgifter som används yrkesmässigt och behandlas av den distansanställda.

Arbetsgivaren informerar distansarbetaren om all relevant lagstiftning och om företagets regler om datasäkerhet. Det är distansarbetarens ansvar att följa dessa regler.

d) Rätt till tillträde till distansarbetsplatsen

För att kunna kontrollera att bestämmelserna för arbetsmiljö och datasäkerhet följs på rätt sätt, har arbetsgivare, arbetstagarrepresentanter och/eller berörda myndigheter tillträde till distansarbetarens arbetsplats, inom ramen för nationell lagstiftning och kollektivavtal. Om distansarbetaren arbetar hemma kan tillträde ges först efter att denne fått information och samtyckt till detta.

e) Utrustning

En allmän regel är att arbetsgivaren ansvarar för att tillhandahålla, installera och underhålla den utrustning som behövs för regelmässigt distansarbete, exempelvis när distansarbetet är obligatoriskt, om inte distansarbetaren använder sin egen utrustning. I det senare fallet, när distansarbetaren använder sin egen utrustning, är arbetsgivaren inte ansvarig för den. Den anställda måste skydda den utrustning som tillhandahålls av arbetsgivaren. I gengäld ger arbetsgivaren distansarbetaren tillgång till lämpligt tekniskt support.

Då distansarbetet utförs regelbundet ska arbetsgivaren ersätta eller betala för arbetsrelaterade kostnader (t.ex. med en klumpsumma), i synnerhet de som avser kommunikation. Detta behöver dock inte vara fallet om distansarbetet tillkommit på arbetstagarrens initiativ.

Därför är det viktigt att arbetsgivaren och arbetstagarren kommer överens om dessa frågor.

Arbetsgivaren ger distansarbetaren tillgång till lämplig tekniskt support.

Arbetsgivaren har skadeståndsansvar i enlighet med nationell lagstiftning och kollektivavtal, när det gäller kostnader för förlust och skada på utrustning och data som distansarbetaren använder.

Distansarbetaren skall ta väl hand om den utrustning som tillhandahålls och skall inte ladda inte ner eller sprida olagligt material via internet.

f) Fel på utrustning

I den händelse att fel på utrustningen eller force majeure uppstår som får till följd att distansarbetaren inte kan utföra sitt arbete, ska denne genast informera arbetsgivaren.

Om distansarbetaren inte kan fortsätta sitt arbete på grund av en sådan händelse är det viktigt att på förhand ha klargjort under vilka omständigheter den anställda kan beordras arbeta i arbetsgivarens lokaler.

g) Återgång

Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen är det möjligt för den anställde att avsluta det, i enlighet med enskilda och/eller kollektiva avtal. Avslut av distansarbete och återgång till arbetsgivarens lokaler kan ske på den anställdes eller på arbetsgivarens initiativ. De formella bestämmelserna för återgång fastställs av enskilt och/eller kollektivt avtal.

h) Utbildning

Distansarbetare har samma rätt till utbildning och karriärutveckling som jämförbara anställda i arbetsgivarens lokaler och ska bedömas på samma sätt som övriga anställda.

Distansarbetare skall få lämplig utbildning om den tekniska utrustning som tillhandahålls och information om de särskilda villkor som gäller för distansarbete. Distansarbetarens överordnade och närmaste kollegor kan också behöva utbildning om detta arbetssätt och om arbetsledning i samband med distansarbete.

i) Villkor

När det gäller anställningsvillkor har distansarbetare samma rättigheter som de som arbetar i arbetsgivarens lokaler och som följer av tillämplig lagstiftning och kollektivavtal. Distansarbete innebär dessutom samma skyldigheter som jämförbara anställningar.

Distansarbetarens arbetsbörda och krav på resultat är desamma som för likvärdiga anställningar på arbetsplatsen.

Personalavdelningen ska vara involverade i denna process i syfte att bevaka distansarbetarna och ge dem samma karriärmöjligheter som andra anställda.

3. Olycksfallsförsäkring

Arbetsmarknadens parter noterar att risk föreligger för att anställda inte täcks av olycksfallsförsäkringen i samband med olycksfall på distansarbetsplatsen. Även om nationella socialförsäkringssystem i EU:s medlemsstater erbjuder olika nivåer av skydd kan det ibland vara svårt för en anställd att bevisa att en arbetsplatsolycka har skett i hemmet. Därför rekommenderar arbetsmarknadens parter i försäkringssektorn medlemmarna att vidta lämpliga åtgärder på detta område, t.ex. överväga om en tilläggsförsäkring behövs i händelse av olyckor på distansarbetsplatsen med hänsyn till den nationella situationen.

4. Frågor om kollektiva rättigheter

Distansarbetare har samma kollektiva rättigheter som anställda i arbetsgivarens lokaler. Det ska inte finnas några hinder för kommunikationen mellan distansarbetaren och de anställdas representanter.

För distansarbetare gäller samma villkor för deltagande i och kandidatur till val till de anställdas representationsorgan och för tillgång till arbetstagarrepresentation. Distansarbetare ska inkluderas i beräkningar av gränsvärden för anställdas representationsorgan i enlighet med europeisk och nationell lag samt kollektivavtal och praxis. Redan från början fastställs vilket organ distansarbetaren kommer att tillhöra för att kunna utöva sina kollektiva rättigheter.

De anställdas representationsorgan får information och deltar i samråd om att införa distansarbete, där detta föreskrivs av europeisk och nationell lagstiftning eller kollektivavtal.

Bryssel, den 10 februari 2015

Sebastian Hopfner,
Ordförande för Social Dialogue Platform,
Insurance Europe

Edgardo Iozia,
Direktör, UNI Europa Finance

Gregor Pozniak,
Generalsekreterare, AMICE

Elke Maes,
Samordnare för Social Dialogue Insurance,
UNI Europa Finance

Didier Pissoort,
Ordförande för Social Affairs Committee,
BIPAR