



Fælles erklæring om distancearbejde

indgået af de europæiske arbejdsmarkedsparter i forsikringssektoren

I. Indledning

Mere end ti år efter de europæiske arbejdsmarkedsparter indgik rammeaftalen om distancearbejde den 16. juli 2002, er distancearbejde i forsikringssektoren et værktøj, der tages stadig mere i betragtning i dag. I dag tilbyder informations- og kommunikationsteknologien et bredt udvalg af muligheder for hvordan, arbejdet kan tilrettelægges på en mere mobil og fleksibel måde. Distancearbejde giver fordele for både arbejdsgivere og arbejdstagere.

Arbejdsgivere kan drage fordel af tilfredse og mere motiverede medarbejdere, mens fordelene for arbejdstagerne omfatter øget fleksibilitet med hensyn til arbejdstimer samt besparelser inden for tid, penge og stress som følge af reduceret pendling.

Distancearbejde kan skabe logistiske fordele på begge sider. Distancearbejde kan også have en positiv indvirkning på miljøet og samfundet: det kan medvirke til at reducere forurening som følge af reduktionen af transport og pendling for arbejdstagerne mellem hjemmet og arbejdspladsen, hvilket er til gavn for samfundet generelt. Distancearbejde kræver et højt niveau af eget ansvar fra arbejdstagerens side.

Som den fælles erklæring om demografi giver udtryk for, anerkender de europæiske arbejdsmarkedsparter i forsikringssektoren vigtigheden af at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. Af denne årsag opfordrer de arbejdsgiverne og arbejdstagerne i forsikringsbranchen til at overveje at anvende distancearbejde som et værktøj, der kan være af fælles interesse. Det dækker arbejdstagernes interesse i at have en god balance mellem arbejdsliv og privatliv på den ene side, og arbejdsgivernes interesse i at have en motiveret og fleksibel arbejdsstyrke på den anden side.

De europæiske arbejdsmarkedsparter overvejer denne nye arbejdsform som en af de vigtigste løftestænger til en bedre livskvalitet på arbejdspladsen samt for at forbedre virksomhedernes resultater.

I denne fælles erklæring vil arbejdsmarkedsparterne tage distancearbejde under behandling og sætte fokus på de relevante faktorer, der skal overvejes i individuelle eller kollektive aftaler om distancearbejde på nationalt eller virksomhedsniveau.

Denne fælles erklæring falder inden for kategorien af erklæringer som beskrevet i Bilag 2: *Typologi af resultaterne for den europæiske sociale dialog*, af Europa-Kommissionens kommunikation om *Partnerskab til forandring i et udvidet Europa - Øge den europæiske sociale dialogs bidrag* af 12. august 2004 (KOM(2004) 557 - endelig).

Ifølge rammeaftalen af 16. juli 2002 forstår de europæiske arbejdsmarkedsparter i forsikringssektoren distancearbejde som en måde at tilrettelægge og/eller udføre arbejde ved brug af informationsteknologi i sammenhæng med en ansættelseskontrakt, hvor arbejde, som normalt udføres på arbejdsgiverens adresse, udføres på et andet sted end denne adresse på regelmæssig basis. Med andre ord er distancearbejde en fleksibel arbejdsform, hvorunder arbejdstageren udfører sine aktiviteter fra et godkendt arbejdssted, som er et andet sted end det, arbejdstageren normalt ville arbejde fra.

Den fælles erklæring omfatter:

- Interne medarbejdere, som udfører distancearbejde på regelmæssig basis.
- Mobile salgsmedarbejdere og taksatorer i retssystemer, hvor der i forhold til arbejdsforholdene tilrettelagt af arbejdsmarkedsparterne ikke skelnes mellem mobile salgsmedarbejdere og taksatorer på den ene side og andre medarbejdere på den anden side.

Under alle omstændigheder skal de gældende nationale bestemmelser respekteres.

Denne fælles erklæring er baseret på og i fuld overensstemmelse med rammeaftalen om distancearbejde underskrevet af de europæiske arbejdsmarkedsparter den 16. juli 2002.

De europæiske arbejdsmarkedsparter inden for forsikring opfordrer deres medlemmer samt interessenter i forsikringssektoren til at overveje deres egne arbejdsmåder i lyset af følgende fælles erklæring.

Opfølgning og næste skridt

Udbredelse af den fælles erklæring

Arbejdsmarkedsparterne forpligter sig til at informere ved hjælp af alle tilgængelige midler - fagforeninger, organisationer og arbejdsgivere i forsikringssektoren med videre - om denne fælles erklæring.

De skal opfordre de relevante arbejdsmarkedsparter på nationalt niveau til i fællesskab at udbrede og tage denne fælles erklæring under behandling. Dette kan eksempelvis ske i form af afholdelse af fællesmøder om dens indhold, udarbejdelse af fælles præsentationer til nationale regeringer og andre relevante spillere, gennemførelse af fælles undersøgelser eller forskningsaktiviteter.

Hvor det er muligt, skal den fælles erklæring også oversættes til andre officielle EU-sprog.

Overvågning af den fælles erklæring

Overvågningen af den fælles erklæring kan ske ved f.eks. at sende spørgeskemaer til medlemmerne af de europæiske arbejdsmarkedsparter eller til spillere i forsikringssektoren.

Offentliggørelse af tiltag inden for god praksis

Arbejdsmarkedsparterne har til hensigt at følge op på vedtagelsen af den fælles erklæring ved at sætte fokus på eksempler på god praksis inden for distancearbejde ved hjælp af forskellige spillere i forsikringsbranchen og EU-medlemslandene i den opdaterede version af brochuren "Bekæmpelse af den demografiske udfordring i forsikringsbranchen".

II. Relevante faktorer for distancearbejde

1. Frivillig karakter

Distancearbejde er frivilligt for arbejdstageren og den involverede arbejdsgiver. Distancearbejde kan være påkrævet som en del af en medarbejders første jobbeskrivelse, eller det kan aftales som en frivillig ordning efterfølgende. Særlige typer jobprofiler tillader ikke distancearbejde.

Hvis distancearbejde ikke er en del af den oprindelige ansættelseskontrakt, og arbejdsgiveren tilbyder mulighed for distancearbejde, kan arbejdstageren enten acceptere eller afvise tilbudet.

En arbejdstager, der giver udtryk for et ønske om distancearbejde, skal dog retfærdiggøre sin anmodning. Arbejdsgiveren kan derefter enten imødekomme eller afvise anmodningen, da det er op til arbejdsgiverens skøn at vurdere behovet for distancearbejde, og om jobbet kan udføres ved hjælp af distancearbejde.

Betingelserne, som arbejdstagerne kan udføre distancearbejdet under, kan med fordel aftales på forhånd.

2. Ansættelsesforhold

Arbejdsgiveren skal overvåge distancemedarbejderne for at støtte dem i processen.

For at tage hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende for distancearbejde, anmoder arbejdsmarkedsparterne dog deres medlemmer om, før distancearbejdet påbegyndes, at overveje at indgå en særlig komplementær kollektiv overenskomst og/eller individuelle aftaler, der tager følgende emner a) – i) under behandling:

a) Hyppighed

Inden for rammerne af den gældende lovgivning, kollektive overenskomster, virksomhedsbestemmelser og individuelle aftaler, administrerer distancemedarbejderen tilrettelæggelsen af sin arbejdstid under overholdelse af de begrænsninger og betingelser, der er fastsat i henhold til arbejdsgiverens retningslinjer. Dette kræver et eget ansvar fra distancemedarbejderens side, der ligger over gennemsnittet.

Den (individuelle) skrevne aftale indeholder hyppigheden af distancearbejdet, om nødvendigt hvilke dage, distancearbejdet udføres, dage og/eller fremmødte timer på arbejdsgiverens adresse samt tiderne eller perioderne, som distancemedarbejderne skal kunne træffes og via hvilke midler.

Det er vigtigt for arbejdstageren ikke at blive isoleret fra resten af arbejdsfællesskabet i virksomheden. Dette kan opnås ved f.eks. at give vedkommende lejlighed til at mødes med kolleger på regelmæssig basis og give vedkommende adgang til virksomhedsinformation.

Man bør være opmærksom på at tage emner som tilgængelighed under behandling, idet man er opmærksom på vigtigheden af at sikre en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, og på at overvåge arbejdstimerne i relation til distancearbejde. Betingelserne for arbejdstid skal være i overensstemmelse med virksomhedens regler, kollektive overenskomster, national og europæisk lovgivning.

b) Sundhed og sikkerhed

Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af distancemedarbejdernes sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med direktiv 89/391 samt alle relevante direktiver, national lovgivning og kollektive aftaler. Som følge af de særlige omstændigheder i forbindelse med distancearbejde har arbejdsgiveren dog brug for løbende støtte fra distancemedarbejderen for at opfylde disse pligter.

Arbejdsgiveren informerer distancemedarbejderen om virksomhedens sikkerheds- og sundhedspolitikker, særligt hvad angår krav til skærmterminaler. Arbejdsgiveren skal stille de nødvendige midler og instruktioner til rådighed for distancemedarbejderen. Distancemedarbejderen skal anvende disse sikkerhedspolitikker korrekt.

Ulykker og nærvæd-ulykker, der involverer distancemedarbejdere på arbejde, skal rapporteres på samme måde som for kontormedarbejdere.

Det er vigtigt for distancemedarbejderne at have faciliteterne til at tilkalde hjælp i en arbejdsrelateret nødsituation.

c) Databeskyttelse

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe de nødvendige foranstaltninger, særligt i forbindelse med software, for at sikre beskyttelse af data, der anvendes og behandles af distancemedarbejderen til professionelle formål.

Arbejdsgiveren skal informere distancemedarbejderen om al relevant lovgivning og virksomhedens regler vedrørende databeskyttelse. Det er distancemedarbejderens ansvar at overholde disse regler.

d) Ret til adgang til arbejdspladsen

For at kontrollere, at bestemmelserne for sikkerhed og sundhed samt databeskyttelse anvendes korrekt, har arbejdsgiveren, medarbejderrepræsentanterne og/eller relevante autoriteter adgang til distancearbejdspladsen inden for begrænsningerne i den nationale lovgivning og de kollektive overenskomster. Hvis distancemedarbejderen arbejder hjemme, er en sådan adgang betinget af en forudgående meddelelse og vedkommendes accept.

e) Udstyr

Arbejdsgiveren er generelt ansvarlig for at levere, installere og vedligeholde det til distancearbejdet nødvendige udstyr, når distancearbejdet er obligatorisk, medmindre distancemedarbejderen anvender sit eget udstyr. I sidstnævnte tilfælde vil arbejdsgiveren ikke være ansvarlig for udstyret, når distancemedarbejderen anvender sit eget udstyr. Hvor udstyret leveres af arbejdsgiveren, skal distancemedarbejderen beskytte dette udstyr. Til gengæld stiller arbejdsgiveren de relevante tekniske supportfaciliteter til rådighed for distancemedarbejderen.

Hvis distancearbejdet udføres på regelmæssig basis, kompenserer eller betaler arbejdsgiveren (f.eks. i form af et engangsbetrag) for arbejdsrelaterede omkostninger, særligt omkostninger i relation til kommunikation. Dette vil dog ikke være tilfældet, hvor distancearbejdet indføres på arbejdstagerens initiativ.

Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiveren og arbejdstageren er enige om disse elementer i aftalen.

Arbejdsgiveren stiller de relevante tekniske supportfaciliteter til rådighed for distancemedarbejderen.

Arbejdsgiveren har i overensstemmelse med national lovgivning og kollektive overenskomster ansvaret vedrørende omkostninger for tab og skade på det af distancemedarbejderen anvendte udstyr og data.

Distancemedarbejderen skal passe godt på det til ham/hende leverede udstyr, og afstår fra at hente eller lægge ulovligt materiale ud på internettet.

f) Sammenbrud

I tilfælde af, at udstyret bryder sammen eller ved indtrædelse af force majeure, som medvirker, at distancemedarbejderen ikke kan udføre sit arbejde, skal vedkommende straks informere arbejdsgiveren.

Hvis distancemedarbejderen ikke er i stand til at gennemføre sit arbejde som følge af en sådan hændelse, kan man med fordel på forhånd afklare, om og hvornår vedkommende kan være forpligtet til at arbejde på arbejdsgiverens adresse.

g) Ophævelse

Hvis distancearbejde ikke er en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at skifte til distancearbejde omstødes ved hjælp af individuel og/eller kollektiv overenskomst. Omstødelsen kan indebære, at arbejdet igen skal foregå på arbejdsgiverens adresse på arbejdstagerens eller arbejdsgiverens anmodning. Retningslinjerne for en sådan omstødelse er fastsat ved individuel og/eller kollektiv overenskomst.

h) Uddannelse

Distancemedarbejdere har den samme adgang til uddannelses- og karriereudviklingsmuligheder som sammenlignelige medarbejdere på arbejdsgiverens adresse, og er underlagt de samme vurderingspolitikker som disse medarbejdere.

Distancemedarbejdere modtager relevant uddannelse målrettet det tekniske udstyr, der er stillet til rådighed for dem, op på de betingelser, der kendetegner denne form for arbejdstilrettelæggelse. Distancemedarbejderens overordnede og direkte kolleger har måske også behov for uddannelse i denne form for arbejde og ledelsen heraf.

i) Vilkår og betingelser

Hvad angår ansættelsesforholdene drager distancemedarbejdere fordel af de samme rettigheder, garanteret ved hjælp af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, som sammenlignelige medarbejdere på arbejdsgiverens adresse. Og på samme måde har distancemedarbejdere de samme pligter som sammenlignelige medarbejdere.

Arbejdsbelastningen og standarderne for gennemførelse fra distancemedarbejderens side svarer til de samme standarder for sammenlignelige medarbejdere på kontoret.

Der skal involveres HR-tjenester i processen for at overvåge distancemedarbejderne og stille de samme karrieremuligheder til rådighed for dem som for øvrige medarbejdere.

3. Ulykkesforsikringsdækning

Arbejdsmarkedsparterne anerkender, at der er en risiko for medarbejdere, der ikke er dækket af en ulykkesforsikring, i tilfælde af, at der sker ulykker på deres distancearbejdsplads. Nationale sociale sikringsordninger i EU's medlemslande tilbyder forskellige niveauer af beskyttelse, men det kan undertiden være vanskeligt for arbejdstageren at bevise, at en arbejdsulykke er sket i hjemmet. Af denne årsag anbefaler arbejdsmarkedsparterne i forsikringssektoren, at deres medlemmer overvejer, hvilke relevante skridt, der skal tages på området, som f.eks. overvejelse af, om det er nødvendigt med en yderligere forsikring på distancearbejdspladsen under hensyntagen til situationen i det pågældende land.

4. Emner vedrørende kollektive rettigheder

Distancemedarbejdere har de samme kollektive rettigheder som medarbejdere på arbejdsgiverens adresse. Der er intet til hinder for, at distancemedarbejderen kommunikerer med medarbejderrepræsentanter.

Samme forhold gælder, når det drejer sig om deltagelse i og opstilling til valg som repræsentanter for medarbejderorganisationer eller levering af medarbejderrepræsentanter. Distancemedarbejdere er medregnet i beregningerne til bestemmelse af grænser vedrørende repræsentanter for medarbejderorganisationer i overensstemmelse med europæisk og national lovgivning, kollektive overenskomster eller praksisser. Den organisation, som distancemedarbejderen vil være tilknyttet til med henblik på at udøve vedkommendes kollektive rettigheder, specificeres fra starten.

Repræsentanter for medarbejderorganisationer informeres og konsulteres i forbindelse med indførelse af distancearbejde, hvor europæisk og national lovgivning eller kollektive overenskomster foreskriver dette.

Bruxelles, 10. februar 2015

Sebastian Hopfner,
Formand for den Sociale Dialogplatform,

Edgardo Iozia,
Præsident, UNI Europa Finance

Insurance Europe

Gregor Pozniak,
Generalsekretær, AMICE

Elke Maes,
Social Dialog Forsikringskoordinator,
UNI Europa Finance

Didier Pissoort,
Formand for komiteen for Sociale Anliggender,
BIPAR