



## Gemensam förklaring om distansarbete av 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 allt mer vanligt förekommande verktyg i försäkringssektor. 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.

Arbetsgivarna får anställda som är nöjdare och mer motiverade och de anställda får flexibel arbetstid, sparar tid och pengar, och stressar inte lika mycket eftersom de pendlar mindre.

Distansarbete kan ge logistiska fördelar för båda parter. Distansarbete kan också vara positivt för både miljö och samhälle. Föreningarna minskar tack vare färre transporter och minskat pendlande mellan hem och arbetsplats vilket är bra för samhället som helhet. Distansarbete kräver att den anställde tar stort eget ansvar.

Som framgår av den gemensamma förklaringen om befolkningsutveckling, så erkänner de europeiska arbetsmarknadsparterna vikten av att säkerställa en god balans mellan arbete och fritid. Därför uppmuntras de anställda och arbetsgivare inom försäkringssektorn att använda sig av distansarbete som ett verktyg som kan vara samhället till nytta. 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 anställda 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 denna gemensamma förklaring vill arbetsmarknadens parter ta upp frågan om distansarbete och visa på relevanta faktorer som bör beaktas i avtal på nationell nivå och företagsnivå för individuellt och kollektivt distansarbete.

Denna gemensamma förklaring faller under kategorin Förklaringar, som beskrivs i bilaga 2: *Typologi för resultat av samtal mellan arbetsmarknadens parter inom EU*, från kommissionens meddelande om *Partnerskap för förändring i ett utvidgat EU – Ökad genomslagskraft för den sociala dialogen i EU*, av den 12 augusti 2004 (KOM(2004) 557 slutlig).

I ramavtalet av den 16 juli 2002 beskriver de europeiska arbetsmarknadsparterna i försäkringssektorn distansarbete som ett sätt att organisera och utföra arbete genom att använda informationsteknik i samband med ett anställningsavtal där arbete, som vanligtvis utförs i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför de lokalerna. 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.

Denna gemensamma förklaring gäller för

- internanställda 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.

Denna gemensamma förklaring 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 med hänsyn till följande gemensamma förklaring.

## **Uppföljning och framtida åtgärder**

### **Spridning av den gemensamma förklaringen**

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 denna gemensamma förklaring, 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 den gemensamma förklaringen att översättas till andra officiella EU-språk.

### **Uppföljning av den gemensamma förklaringen**

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 god praxis**

Arbetsmarknadens parter har för avsikt att göra en uppföljning av den gemensamma förklaringen genom att ge exempel på god praxis för distansarbete som utförs av 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 anställda 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 omfattas av den anställdes ursprungliga arbetsavtal och arbetsgivaren erbjuder möjligheten till distansarbete, kan den anställde välja att tacka ja till erbjudandet eller inte.

En anställd 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.

Man kan med fördel i förväg diskutera vilka villkor som ska gälla för den anställdas distansarbete.

### 2. Anställningsvillkor

Arbetsgivaren ska hjälpa de som arbetar på distans med stöd.

Innan de anställda börjar distansarbete och för att ta hänsyn till de speciella omständigheterna som gäller för distansarbete, uppmanar dock 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 organiserar distansarbetaren sin arbetstid inom de gränser och på de villkor som fastställts i anvisningarna från arbetsgivaren. Detta kräver att distansarbetaren tar större eget ansvar än vanligt.

Skriftliga (enskilda) avtal föreskriver 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.

Hänsyn bör tas 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 för arbetsplatsanställda.

Det är viktigt för distansarbetare att kunna be om 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 verifiera 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 gäller dock inte alltid om arbetstagar själv tagit initiativ till distansarbetet.

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

Arbetsgivaren ger distansarbetaren tillgång till lämpligt 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 tar väl hand om den utrustning som tillhandahålls och laddar inte ner eller sprider 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 arbetsgivaren 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 tvingas arbeta i arbetsgivarens lokaler.

### **g) Återgång**

Om distansarbetet inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen är det möjligt för den anställda 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**

Arbete på distans ger samma rätt till utbildning och karriärutveckling som jämförbara anställningar i arbetsgivarens lokaler och ska bedömas efter samma policy som övriga anställningar.

Distansarbetaren får lämplig utbildning om den tekniska utrustning som tillhandahålls och information om de särskilda villkor som gäller för anställningsformen. Distansarbetarens överordnade och närmaste

kollegor kan också behöva utbildning om denna arbetsform och om arbetsledning i samband med distansarbete.

#### **i) Villkor**

När det gäller anställningsvillkor har distansarbetare samma rättigheter som de som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Dessa villkor skyddas 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 övervaka distansarbetarnas arbete och ge dem samma karriärmöjligheter som andra anställda.

### **3. Olycksfallsförsäkring**

Arbetsmarknadens parter erkänner 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 arbetarrepresentation. 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