

UNICE/UEAPME och CEEP på arbetsgivarsidan och ETUC på arbetstagarsidan meddelade den 20 september 2001 att man avsåg att efterkomma Europeiska kommissionens uppmaning att inleda förhandlingar i syfte att nå ett avtal om distansarbete. Förhandlingarna påbörjades senare under hösten 2001 och ledde den 23 maj 2002 fram till att ett preliminärt avtal träffades på europeisk nivå. Avtalet blev definitivt den 16 juli 2002 genom att det undertecknades av ovan nämnda organisationer.

Förhandlingarna fördes på engelska och franska och avtalets originaltext finns på båda språken. I de europeiska förhandlingarna har från Sverige deltagit Kent Brorsson (UNICE), Anders Hagman (CEEP) och Tore Sellgren (ETUC), vilka också gemensamt har översatt den engelska avtalstexten till nedanstående svenska text.

Ramavtal om distansarbete

1. Allmänna överväganden

Inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin inbjöd Europeiska Rådet arbetsmarknadens parter att förhandla fram avtal som moderniserar organisationen av arbete, inklusive flexibla arbetsformer, i syfte att göra företag produktiva och konkurrenskraftiga och uppnå den nödvändiga balansen mellan flexibilitet och trygghet.

Under den andra fasen av samrådet med arbetsmarknadens parter om modernisering och förbättring av arbetsmarknadsrelationerna uppmanade den Europeiska kommissionen arbetsmarknadens parter att inleda förhandlingar om distansarbete. Den 20 september 2001 meddelade EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC), UNICE/UEAPME och CEEP att de avsåg att inleda förhandlingar i syfte att nå ett avtal att genomföras av de undertecknande parternas medlemmar i medlemsstaterna och i länderna inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. De önskade att genom förhandlingarna bana väg för övergången till en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsbaserat samhälle i enlighet med Europeiska rådets överenskommelse i Lissabon.

Distansarbete täcker ett brett och snabbt växande spektrum av förhållanden och praxis. Arbetsmarknadens parter har därför valt en definition av distansarbete som täcker olika former av regelbundet distansarbete.

Arbetsmarknadens parter ser distansarbete både som ett sätt för företag och offentliga organisationer att modernisera arbetsorganisationen och ett sätt för arbetstagare att förena arbete och privatliv och ge dem större självständighet vid utförandet av sina uppgifter. Om Europa vill få ut mesta möjliga av informationssamhället, måste man uppmuntra denna nya form av arbetsorganisation så att flexibilitet och trygghet förenas och kvalitén på arbeten höjs, och så att funktionshindrade får större möjligheter på arbetsmarknaden.

Syftet med detta frivilliga avtal är att på europeisk nivå inrätta en allmän ram att genomföras av de undertecknande parternas medlemmar i enlighet med nationella förfaranden

och praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare. De undertecknande parterna inbjuder också sina medlemsorganisationer i kandidatländerna att genomföra detta avtal.

Genomförande av detta avtal utgör inte giltig grund för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom området för detta avtal. Vid genomförandet av detta avtal undviker de undertecknande parternas medlemmar onödiga bördor för små och medelstora företag.

Avtalet påverkar inte arbetsmarknadens parter rätt att på lämplig nivå, inklusive europeisk nivå, ingå avtal som anpassar och/eller kompletterar detta avtal så att de berörda arbetsmarknadsparternas särskilda behov uppmärksammas.

2. Definition och tillämpningsområde

Distansarbete är ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kunde utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler.

Detta avtal omfattar distansarbetare. En distansarbetare är en person som utför distansarbete enligt definitionen ovan.

3. Frivillig karaktär

Distansarbete är frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare. Distansarbete kan ingå som en del av arbetstagarens ursprungliga arbetsbeskrivning eller senare införas som en frivillig ordning.

I båda fallen tillhandahåller arbetsgivaren distansarbetaren relevant skriftlig information i enlighet med direktiv 91/533/EEC, inklusive information om tillämpliga kollektivavtal, beskrivning av det arbete som skall utföras, etc. Distansarbetet speciella karaktär kräver normalt ytterligare skriftlig information om sådana frågor som vilken avdelning på företaget distansarbetaren tillhör, hans/hennes närmaste chef eller andra personer som han/hon kan vända sig till med yrkesmässiga eller personliga frågor, rapporteringsförfaranden, etc.

Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen och arbetsgivaren senare erbjuder möjlighet till distansarbete, kan arbetstagaren acceptera eller avböja erbjudandet. Om en arbetstagare uttrycker en önskan att arbeta på distans kan arbetsgivaren acceptera eller avböja detta önskemål.

Övergången till distansarbete i sig påverkar inte distansarbetarens anställningsstatus eftersom distansarbetet endast modifierar det sätt på vilket arbetet utförs. Om en arbetstagare avböjer att arbeta på distans är inte detta i sig något skäl för att avsluta anställningsförhållandet eller ändra arbetstagarens anställningsvillkor.

Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen, kan beslutet om att övergå till distansarbete återtas genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal. Återtagandet kan på arbetstagarens eller arbetsgivarens begäran innebära en åter-

gång till arbete i arbetsgivarens lokaler. Hur återtagandet skall gå till fastställs genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal.

4. Anställningsvillkor

När det gäller anställningsvillkor åtnjuter distansarbetaren samma rättigheter, garanterad i tillämplig lagstiftning och kollektivavtal, som jämförbara arbetstagare i arbetsgivarens lokaler. För att kunna beakta distansarbetets speciella karaktär kan det dock bli nödvändigt med särskilda kompletterande kollektivavtal och/eller individuella överenskommelser.

5. Dataskydd

Arbetsgivaren ansvarar för att lämpliga åtgärder vidtas, särskilt när det gäller programvara, för att se till att de uppgifter som distansarbetaren använder och bearbetar i sitt arbete skyddas.

Arbetsgivaren informerar distansarbetaren om all relevant lagstiftning och företagsbestämmelser som gäller dataskydd.

Distansarbetaren har skyldighet att följa dessa bestämmelser.

Arbetsgivaren informerar distansarbetaren särskilt om följande:

- Alla begränsningar som rör användningen av IT utrustning eller verktyg såsom Internet.
- Påföljder vid överträdelser.

6. Privatliv

Arbetsgivaren respekterar distansarbetarens privatliv.

Om något slags övervakningssystem införs måste det stå i proportion till syftet och införas i enlighet med direktiv 90/270 angående bildskärmar.

7. Utrustning

Alla frågor som rör utrustning, ansvar och kostnader definieras tydligt innan distansarbete påbörjas.

Som en allmän regel är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla, installera och underhålla den utrustning som behövs för regelbundet distansarbete om inte distansarbetaren använder sin egen utrustning.

Om distansarbete utförs regelbundet ersätter eller täcker arbetsgivaren de kostnader som direkt orsakats av arbetet, särskilt de som hör samman med kommunikation.

Arbetsgivaren tillhandahåller distansarbetaren en lämplig teknisk supportmöjlighet.

Arbetsgivaren har ansvar, i enlighet med nationell lagstiftning och kollektivavtal, för kostnader för förlust och skada på utrustning och data som används av distansarbetaren.

Distansarbetaren tar väl hand om den utrustning som tillhandahållits honom/henne och samlar eller distribuerar inte olagligt material via Internet.

8. Hälsa och säkerhet

Arbetsgivaren ansvarar för skyddet av distansarbetarens hälsa och säkerhet i arbetet i enlighet med direktiv 89/391 och relevanta tillhörande direktiv, nationell lagstiftning och kollektivavtal.

Arbetsgivaren informerar distansarbetaren om företagets policy vad gäller hälsa och säkerhet i arbetet, särskilt kraven rörande bildskärmar. Distansarbetaren tillämpar säkerhetspolicyn på rätt sätt.

För att kunna kontrollera att tillämpliga hälso- och säkerhetsbestämmelser tillämpas korrekt har arbetsgivaren, arbetstagarnas representanter och/eller ansvariga myndigheter tillträde till distansarbetsplatsen inom de gränser som fastställs i nationell lagstiftning och kollektivavtal. Om distansarbetaren arbetar hemma förutsätter sådant tillträde att det föregås av underrättelse och hans/hennes medgivande. Distansarbetaren har rätt att begära inspektionsbesök.

9. Arbetsorganisation

Inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler organiserar distansarbetaren själv sin arbetstid.

Normerna för distansarbetarens arbetsbelastning och arbetsprestation är desamma som för jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler.

Arbetsgivaren ser till att åtgärder vidtas för att hindra att distansarbetaren isoleras från den övriga arbetsgemenskapen i företaget, såsom att ge honom/henne möjlighet att regelbundet träffa arbetskamrater och tillgång till företagsinformation.

10. Utbildning

Distansarbetare har samma tillgång till utbildning och möjligheter till karriärutveckling som jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler och omfattas av samma bedömningsgrunder som de övriga arbetstagarna.

Distansarbetare erhåller lämplig utbildning med inriktning på den tekniska utrustning som står till deras förfogande och på det karaktäristiska med denna form av arbetsorganisation. Även distansarbetarens arbetsledare och hans/hennes närmaste arbetskamrater kan behöva utbildning för denna form av arbete och dess ledning.

11. Kollektiva rättigheter

Distansarbetare har samma kollektiva rättigheter som arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Inga hinder ställs upp för kommunikation med arbetstagarnas representanter.

De omfattas av samma villkor när det gäller att delta i och att kandidera i val till organ som företräder arbetstagarna eller innefattar arbetstagarrepresentation. Distansarbetare ingår i beräkningar vid fastställande av trösklar i organ med arbetstagarrepresentation i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis. Det bestäms från början vilken enhet inom företaget distansarbetaren kommer att anknytas till när det gäller utövandet av hans/hennes kollektiva rättigheter.

Information och samråd sker med arbetstagarnas representanter angående införandet av distansarbete i enlighet med europeisk och nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

12. Genomförande och uppföljning

Inom ramen för artikel 139 i fördraget skall detta europeiska ramavtal genomföras av medlemmarna i UNICE/UEAPME, CEEP och EFS (och samarbetskommittén EUROCADRES/CEC) i enlighet med de förfaranden och praxis som tillämpas av arbetsgivare och arbetstagare i medlemsstaterna.

Genomförandet sker inom tre år efter datumet för undertecknandet av avtalet.

Medlemsorganisationerna rapporterar om genomförandet av detta avtal till en ad hoc grupp som bildas av de undertecknande parterna, under den sociala dialogkommitténs ansvar. Ad hoc gruppen förbereder en gemensam rapport om vilka åtgärder som vidtagits angående genomförandet. Denna rapport utarbetas inom fyra år efter datumet för undertecknandet av detta avtal.

Om det uppstår frågor om innehållet i detta avtal kan berörda medlemorganisationer var för sig eller tillsammans vända sig till de undertecknande parterna.

De undertecknande parterna skall göra en översyn av avtalet fem år efter datumet för undertecknandet om någon av de undertecknande parterna begär det.

Bryssel den 16 juli 2002

Emilio GABAGLIO,
Generalsekreterare i ETUC
(För den fackliga delegationens räkning)

Georges JACOBS,
Ordförande i UNICE

Andrea BONETTI
Ordförande i UEAPME

Rainer PLASSMANN
Generalsekreterare i CEEP