

## **Distansarbete i Kommuner och Regioner**

Det europeiska ramavtalet om distansarbete från 2002 förbättrade skyddet för distansarbetare och fastställde regler för att se till att dessa har samma rättigheter som de kollegor som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Avtalet var det första europeiska avtal där arbetsmarknadens parter på europeisk nivå tillsammans med sina medlemsorganisationer tog ansvar för avtalets genomförande nationellt. Reglerna omfattade frågor som rör dataskydd, privatliv, arbetsorganisation, hälsa-och säkerhet, utbildning och karriärmöjligheter. Det har genomförts i varje land i enlighet med varje lands nationella förfaranden genom ändringar i lagstiftningen eller kollektivavtal.

Innebörden av distansarbete definieras i ramavtalet.

*”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.”*

Begreppet ”regelbundet utförs utanför dessa lokaler” avser den möjlighet arbetsgivaren erbjuder anställda att utföra arbete på distans som inte är av högst tillfällig eller sporadisk karaktär. Regelbundenhet kan avse ett antal procent av arbetstiden eller regleras till ett antal dagar per vecka eller månad.

### **Angående genomförandet i svensk rätt och möjligheten att erbjuda distansarbete i kommuner och regioner.**

Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet och Arbetsgivarverket, LO, TCO och SACO, ställde sig som medlemsorganisationer bakom det europeiska ramavtalet och gjorde en gemensam översättning av den europeiska överenskommelsen om distansarbete.

För Kommuner och Regioners räkning omformulerades en redan föreliggande skrivning i HÖK som specificerar att vissa frågor kan behöva regleras vid arbete på distans. Skrivningen återfinns i samtliga HÖK, under centrala och lokala protokollsanteckningar;

*”Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering. Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning”.*

Frågan om distansarbete har med anledning av pandemin fått förnyad aktualitet och diskuteras fortsatt mellan EU-institutionerna och de europeiska arbetsmarknadsparterna.