



## Declarație comună referitoare la munca la distanță

a partenerilor sociali europeni din sectorul asigurărilor

### I. Introducere

La mai mult de zece ani după ce partenerii sociali europeni au încheiat Acordul cadru referitor la munca la distanță, la data de 16 iulie 2002, în sectorul asigurărilor, munca la distanță este un instrument și mai apreciat în prezent. Astăzi, tehnologia informațiilor și a comunicațiilor oferă o gamă largă de oportunități referitoare la organizarea muncii într-un mod mai mobil și mai flexibil. Munca la distanță le oferă avantaje atât angajatorilor, cât și angajaților.

Angajatorii pot beneficia de angajați mai mulțumiți și mai motivați, în timp ce avantajele pentru angajați includ o flexibilitate mai mare a programului de muncă și economii de timp, bani și stres, datorită reducerii necesarului de a face naveta.

Munca la distanță poate crea avantaje logistice de ambele părți. De asemenea, munca la distanță poate avea un impact pozitiv asupra mediului și comunității publice: poate ajuta la reducerea poluării, datorită reducerii necesarului de transport și navetă a angajaților între casă și birou, lucru de care beneficiază societatea, ca întreg. Munca la distanță necesită un nivel ridicat de autoresponsabilitate a angajatului.

Așa cum este prezentat în declarația comună referitoare la demografie, partenerii sociali europeni din sectorul asigurărilor recunosc importanța asigurării unui echilibru muncă-viață optim. Din acest motiv, ei încurajează angajatorii și angajații din industria asigurărilor să considere munca la distanță drept instrument care poate deservi un interes comun. Munca la distanță acoperă interesele angajaților, pentru a atinge un echilibru muncă-viață optim, pe de o parte, și de interesele angajatorilor de a avea la dispoziție o mână de lucru motivată și flexibilă, pe de altă parte.

Partenerii sociali europeni consideră acest nou mod de lucru drept una dintre pârgurile cheie pentru o calitate mai bună a vieții la locul de muncă și pentru îmbunătățirea performanței firmelor.

În această declarație comună, partenerii sociali ar dori să se refere la munca la distanță și să prezinte factorii relevanți de luat în considerare în cadrul acordurilor individuale sau colective referitoare la lucrul de la distanță, la nivel național sau de firmă.

Această declarație comună se încadrează în categoria Declarațiilor, așa cum sunt ele descrise în Anexa 2: *Tipologia rezultatelor dialogului social european*, a comunicării Comisiei Europene referitoare la *Parteneriatul pentru schimbare într-o Europă extinsă - Îmbunătățirea contribuției dialogului social european* din 12 august 2004 (COM(2004) 557 final).

Conform Acordului cadru din 16 iulie 2002, partenerii sociali europeni din sectorul asigurărilor înțeleg prin muncă la distanță o formă de organizare și/sau efectuare a activității ce utilizează tehnologia informațiilor în contextul unui contract de muncă, în care munca, efectuată de obicei la sediul angajatorului, este executată departe de acel sediu, în mod regulat. Cu alte cuvinte, munca la distanță este un mod flexibil de lucru, în cadrul căruia angajatul își îndeplinește activitățile dintr-un loc de muncă aprobat, diferit de locația din care ar fi lucrat angajatul în mod normal.

Această declarație comună se referă la:

- Angajații interni, care lucrează la distanță în mod regulat.
- Agenții de vânzări mobili și experții în compensarea daunelor, în jurisdicțiile în care condițiile de lucru stabilite de partenerii sociali nu se disting între agenții de vânzări mobili și experții în compensarea daunelor, pe de o parte, și ceilalți angajați, pe de altă parte.

În orice caz, trebuie respectate reglementările naționale aplicabile.

Declarația comună se bazează pe și este în deplină concordanță cu Acordul cadru referitor la munca la distanță, semnat de Partenerii Sociali Europeni la data de 16 iulie 2002.

Partenerii sociali europeni în asigurări apelează la membrii lor, precum și la părțile interesate din sectorul asigurărilor, să ia în considerare propriile practici, în lumina următoarei declarații comune.

## **Continuare și pașii următori**

### **Promovarea declarației comune**

Partenerii sociali se angajează să informeze, prin toate mijloacele disponibile, sindicatele, asociațiile și angajații din sectorul asigurărilor și nu numai cu privire la această declarație comună.

Aceștia vor încuraja partenerii sociali relevanți, la nivel național, pentru a promova și a adopta împreună această declarație comună. De exemplu, aceasta ar putea lua forma organizării unor ședințe comune referitoare la conținut, susținerea unor prezentări comune în fața guvernelor naționale și a altor jucători relevanți, efectuarea unor studii sau activități de cercetare comune.

În cazul în care este posibil, declarația comună va fi tradusă și în alte limbi oficiale UE.

### **Monitorizarea declarației comune**

Monitorizarea declarației comune s-ar putea face, de exemplu, prin trimiterea chestionarelor către membrii partenerilor sociali europeni sau către jucătorii din sectorul asigurărilor.

### **Publicarea abordărilor de bună practică**

Partenerii sociali intenționează să continue adoptarea declarației comune, prin evidențierea exemplelor de bună practică referitoare la munca la distanță, în funcție de diferiții jucători din sectorul asigurărilor și de statele membre UE, în versiunea actualizată a broșurii „Combaterea provocării demografice în sectorul asigurărilor”.

## II. Factori relevanți ai muncii la distanță

### 1. Caracterul voluntar

Munca la distanță este voluntară pentru angajatul și angajatorul în cauză. Munca la distanță poate fi obligatorie, ca parte a fișei inițiale a postului a unui lucrător sau poate fi inclusă ulterior, ca aranjament voluntar. Anumite tipuri de fișe de post nu permit munca la distanță.

Dacă munca la distanță nu face parte din contractul original de muncă și angajatorul oferă posibilitatea de muncă la distanță, angajatul poate accepta sau refuza oferta.

Cu toate acestea, orice angajat care își manifestă interesul în munca la distanță trebuie să își justifice cererea. Angajatorul poate fi de acord sau poate refuza, deoarece rămâne la discreția sa evaluarea nevoii de muncă la distanță sau dacă munca poate fi efectuată de la distanță.

Este util să se discute în prealabil condițiile în care angajații pot munci la distanță.

### 2. Condiții de angajare

Angajatorul trebuie să monitorizeze lucrătorii la distanță, pentru a-i sprijini în acest proces.

Cu toate acestea, pentru a lua în considerare particularitățile muncii la distanță, partenerii sociali își invită membrii să ia în calcul ca, înainte de începerea muncii la distanță, să încheie un contract colectiv complementar specific și/sau contracte de muncă-individuale, care să abordeze următoarele probleme a) – i):

#### a) Frecvența

În cadrul legislației aplicabile, a contactelor colective, regulamentelor firmei și contractelor individuale de muncă, lucrătorul la distanță gestionează organizarea propriului program de lucru, în limitele și condițiile stabilite prin instrucțiunile angajatorului. Acest lucru impune o autoresponsabilitate a lucrătorului la distanță, care trebuie să depășească media.

Contractul scris (individual) conține frecvența muncii la distanță, acolo unde este cazul, zilele în care va fi efectuată munca la distanță, zilele și/sau orele de prezență la sediul angajatorului și orele sau perioadele în care lucrătorii la distanță trebuie să fie disponibili și prin ce mijloace.

Este important ca angajatul să nu fie izolat de restul comunității care activează în cadrul firmei. Acest lucru se poate obține, de exemplu, prin oferirea oportunității de a se întâlni cu colegii în mod regulat și prin oferirea accesului acestui tip de angajat la informațiile despre firmă.

Ar trebui acordată atenție la abordarea subiectelor referitoare la disponibilitate, luând în considerare importanța asigurării unui bun echilibru muncă-viață și a monitorizării programului de lucru în legătură cu munca la distanță. Condițiile programului de lucru trebuie să respecte regulile firmei, contractele colective, legislația națională și cea europeană.

#### b) Sănătate și securitate

Angajatorul este responsabil pentru protecția sănătății și securității în muncă a lucrătorului la distanță, în conformitate cu Directiva 89/391 și toate directivele, legislația națională și contractele colective relevante. Cu toate acestea, date fiind circumstanțele specifice ale muncii la distanță, angajatorul are nevoie de sprijinul permanent al lucrătorului la distanță pentru a îndeplini aceste sarcini.

Angajatorul informează lucrătorul la distanță cu privire la politicile de sănătate și securitate în muncă ale firmei, în special cerințele referitoare la monitorizare. Angajatorul trebuie să asigure mijloacele și instrucțiunile necesare pentru lucrătorul la distanță. Lucrătorul la distanță trebuie să aplice corecte aceste politici referitoare la siguranță.

Accidentele și potențialele accidente în care sunt implicați lucrătorii la distanță, atunci când sunt la muncă, trebuie să fie raportate similar cu cele pentru personalul de la sediu.

Este important ca lucrătorii la distanță să aibă posibilitatea de a solicita ajutorul într-o situație de urgență legată de muncă.

### **c) Protecția datelor**

Angajatorul este responsabil pentru luarea măsurilor corespunzătoare, în special cu privire la software, pentru a asigura protecția datelor utilizate și procesate de lucrătorul la distanță, în interes de serviciu.

Angajatorul trebuie să informeze lucrătorul la distanță cu privire la toate legile și regulile relevante ale firmei, referitoare la protecția datelor. Este responsabilitatea lucrătorului la distanță să respecte aceste reguli.

### **d) Dreptul de acces la locul de muncă**

Pentru a verifica dacă prevederile referitoare la sănătate și securitate în muncă și protecția datelor sunt aplicate corect, angajatorul, reprezentanții lucrătorului și/sau autoritățile relevante au acces la punctul de lucru la distanță, în limitele stipulate de legislația națională și contractele colective. Dacă lucrătorul la distanță muncește la domiciliu, acest acces este condiționat de notificarea în prealabil și de acordul lucrătorului.

### **e) Echipamente**

Ca regulă generală, angajatorul este responsabil pentru furnizarea, instalarea și întreținerea echipamentelor necesare pentru munca la distanță obișnuită, atunci când munca la distanță este obligatorie, cu excepția cazului în care lucrătorul la distanță își folosește propriile echipamente. În cazul din urmă, angajatorul nu va fi responsabil pentru aceste echipamente, dacă lucrătorul la distanță își folosește propriile echipamente. În situația în care echipamentele sunt furnizate de angajator, lucrătorul la distanță trebuie să protejeze aceste echipamente. În schimb, angajatorul îi oferă lucrătorului la distanță facilitatea unei asistențe tehnice corespunzătoare.

Dacă munca la distanță este efectuată regulat, angajatorul compensează sau plătește (de exemplu sub forma unei sume globale) costurile legate de muncă, în special pe cele asociate cu comunicațiile. Cu toate acestea, punctul de mai sus nu se aplică dacă lucrul la distanță este introdus la inițiativa angajatului.

Prin urmare, este important ca angajatorul și angajatul să convină de comun acord asupra acestor elemente.

Angajatorul îi oferă lucrătorului la distanță facilitatea unei asistențe tehnice corespunzătoare.

Angajatorul poartă răspunderea, în conformitate cu legislația națională și contractele colective, pentru costurile aferente pierderii și deteriorării echipamentelor și a datelor utilizate de lucrătorul la distanță.

Lucrătorul la distanță trebuie să îngrijească echipamentele care i-au fost furnizate și să nu colecteze sau să distribuie materiale ilegale pe internet.

### **f) Avariile**

În cazul avarierii echipamentelor sau în caz de forță majoră, în urma căreia lucrătorul la distanță nu își poate face treaba, acesta ar trebui să îl informeze imediat pe angajator.

Dacă lucrătorul la distanță nu își poate continua munca din cauza unui astfel de eveniment, se recomandă clarificarea în prealabil dacă și când este obligat să muncească la sediul angajatorului.

### **g) Reversibilitatea**

Dacă munca la distanță nu face parte din fișa inițială a postului, decizia de a trece la munca la distanță este reversibilă, prin contractul individual și/sau colectiv de muncă. Reversibilitatea poate însemna revenirea la lucru la sediul angajatorului, la solicitarea lucrătorului sau a angajatorului. Modalitățile de efectuare a acestei reversibilități sunt stabilite prin contract individual și/sau colectiv.

### **h) Instruirea**

Lucrătorii la distanță au același acces la instruire și la oportunitățile de dezvoltare profesională ca și cel al lucrătorilor de la sediul angajatorului, supunându-se unor politici de evaluare identice cu cele pentru ceilalți lucrători.

Lucrătorii la distanță beneficiază de instruire corespunzătoare, orientată spre echipamentele tehnice pe care le au la dispoziție și pe caracteristicile acestei forme de organizare a muncii. Supraveghetorul lucrătorului la distanță și colegii săi direcți este posibil să aibă nevoie de instruire pentru această formă de muncă și gestionarea sa.

#### **i) Clauze și condiții**

Referitor la condițiile de muncă, lucrătorii la distanță beneficiază de aceleași drepturi, garantate de legislația aplicabilă și contractele colective, ca și lucrătorii de la sediul angajatorului. Pe de altă parte, lucrătorii la distanță au aceleași responsabilități ca și omologii lor.

Volumul de lucru și standardele de performanță ale lucrătorului la distanță sunt echivalente cu cele ale omologilor de la sediu.

Serviciile de resurse umane trebuie să fie implicate în proces, pentru a monitoriza lucrătorii la distanță și pentru a le oferi aceleași oportunități profesionale ca și celorlalți angajați.

### **3. Acoperirea asigurării în caz de accident**

Partenerii sociali recunosc riscul ca angajații să nu fie acoperiți de o asigurare în cazul unui accident care ar putea avea loc în spațiul lor de muncă la distanță. Sistemele naționale de securitate socială din membrele state UE oferă diferite niveluri de protecție, dar, uneori, unui angajat îi poate fi greu să demonstreze că a avut un accident de muncă, dacă locul lui de muncă este la domiciliu. Din acest motiv, partenerii sociali din sectorul asigurărilor recomandă ca membrii lor să ia în calcul pașii necesari care trebuie făcuți în acest domeniu, cum ar fi analiza necesității unei asigurări suplimentare în caz de accidente la locul de muncă la distanță, luând în calcul situația națională.

### **4. Probleme legate de drepturile colective**

Lucrătorii la distanță au aceleași drepturi colective ca și lucrătorii de la sediul angajatorului. Nu trebuie să existe obstacole în calea comunicării lucrătorului la distanță cu reprezentanții angajaților.

Lor li se aplică aceleași condiții de participare și de candidare la alegeri în organismele de reprezentare a angajaților sau de asigurare a reprezentării lucrătorilor. Lucrătorii la distanță sunt incluși în calculele pentru stabilirea pragurilor pentru organismele de reprezentare a angajaților, în conformitate cu legislația europeană și cea națională, cu contractele sau cu practicile colective. Locația la care va fi atașat lucrătorul la distanță în scopul exercitării drepturilor colective este specificată de la început.

Organismele de reprezentare ale angajaților sunt informate și consultate la introducerea muncii la distanță, acolo unde legislația europeană și cea națională sau contractele colective prevăd acest lucru.

Bruxelles, 10 februarie 2015

Sebastian Hopfner,  
Președinte al Platformei de dialog social,  
Insurance Europe

Edgardo Iozia,  
Președinte, UNI Europa Finance

Gregor Pozniak,  
Secretar general, AMICE

Elke Maes,  
Coordonator asigurări dialog social,

Didier Pissoort,  
Președinte al Comisiei pentru Afaceri Sociale,  
BIPAR