

## Om uppförandekoden

En av Union Network Internationals grundarorganisationer, FIET, lanserade kampanjen "On-line Rights for On-line Workers" i mars 1998, och tog för första gången upp frågorna som belyses i denna kod på den internationella arenan. I en tid då användandet av e-post och Internet sprider sig snabbt i företagen, tog kampanjen fäste på att det är viktigt att fackföreningarna och fackliga representanter likväl som anställda har tillgång till nya kommunikationstjänster och medier.

Kampanjen för uppkopplingsrätt för online-anställda uppmärksammades av flera internationella organ, bl.a. OECD och EU-kommissionen. Kampanjen lanserades året därpå i samband med utgivandet av ett modellavtal för IT-verktyg för företag och fackförbund. Modellavtalet bygger på liknande avtal från bl.a. Österrike, Holland och England.

UNI har sedan dess aktivt drivit kampanjen och i november 2000 deltog UNI i organiserandet av en konferens på toppnivå i Bryssel om de juridiska och praktiska aspekterna av dessa frågor. Konferensen hölls i gemensam regi av Royal Flemish Academy of Belgium for Science and the Arts samt European Japan Institute for Business and Law under delordförandeskap av professor Roger Blanpain från det katolska universitetet i Leuven.

Denna uppförande kod täcker in bidrag som gjordes under den konferensen och övriga erfarenheter som företag och förbund har haft med liknande avtal om IT-verktyg.

## Vilka verktyg täcks av koden?

IT-verktyg täcker alla kommunikations- och informationstjänster som arbetsgivaren tillhandahåller anställda på arbetsplatsen. Det omfattar e-post, intranät, telefon, fax. (Listan är inte fullständig.) I denna normerande uppförandekod görs ingen skillnad mellan olika typer av IT-verktyg.

Den fysiska platsen där arbetet utförs är heller inte relevanta – koden skall tillämpas oavsett var eller när IT-verktygen används av en anställd.

Mer information finns på UNIs webbplats:  
[www.union-network.org](http://www.union-network.org)

Union Network International, 8-10 Avenue Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland  
+41 22 365 2100 (fax: +41 22 365 2121)



# Online- rättigheter på arbetsplatsen

## UNIs uppförandekod



UNION NETWORK INTERNATIONAL

## Varför behövs en uppförandekod?

Informations- och kommunikationstekniken håller på att förändra det sätt på vilket vi upprätthåller kontakter och kommunicerar med varandra i arbetslivet - mellan kolleger, med chefer och kunder. Om IT-verktygen utnyttjas fullt och på rätt sätt höjs arbetseffektiviteten och underlättar införandet av ny arbetsorganisation.

Men användandet av dessa nya avancerade tekniker på arbetsplatsen ger upphov till nya juridiska, etiska och ledningsmässiga frågeställningar som företagen och personalorganisationerna försökt belysa.

Fackförbunden ser främst orosmoln när det gäller kränkningar av den personliga integriteten genom elektronisk bevakning av kommunikationerna. Förbunden pekar vidare på att det finns webbbläsare s.k. browsers med särskilda filter som spärrar anställdas tillgång till vissa förbunds hemsidor.

Arbetsgivarna har i sin tur oroat sig för att anställda utnyttjar verktygen för privata ändamål till skada för själva jobbet – eller att företaget eventuellt kan ställas ansvarigt för innehållet i privata e-brev.

Denna kod är tänkt att ge vägledning och kanske en del förnuftiga svar till liknande frågor och etablera

internationellt erkända normer för vad som anses vara god praxis.

Koden täcker in arbetstagares, fackliga representanters och koncernrådsmedlemmars rätt att fritt utnyttja arbetsgivarens e-postsystem för att erhålla information och kommunicera med varandra.

Koden klargör att anställda har rätt att utnyttja IT-verktygen på arbetsplatsen för privata ändamål så länge som det inte skadar själva jobbet eller arbetsuppgifterna.

Koden säger att arbetsgivaren inte får syssla med hemlig elektronisk övervakning av de anställdas e-post eller kartlägga Internetsurfandet. Det kan vara tillåtet endast om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att göra det eller där det finns saklig grund att tro att en anställd använder IT-verktygen i brottsligt syfte eller bryter mot företagets disciplinära regler.

I sådana situationer sker övervakningen i närvaro, eller med samtycke av en facklig representant eller en person som valts av berörd person.

Denna uppförandekod är ett steg längre och ses som ett viktigt instrument att säkra grundläggande rättigheter åt arbetstagarna i dagens och morgondagens IT-samhälle.

## UNIs uppförandekod

### 1. Fackliga kommunikationer

Fackförbund eller koncernråd och deras representanter har rätt att använda företagets IT-verktyg för koncernrådets eller fackförbundets kommunikationer, både internt och externt.

Detta omfattar rätt att skicka fackliga eller koncernrådsmeddelanden till alla anställda genom att använda tillgängliga IT-verktyg.

Anställda har rätt att använda företagets IT-verktyg för att kommunicera med fackförbund/koncernråd eller deras representanter.

Denna uppförandekod går in i den nya elektroniska eran och handlar om den typ av utrustningar och verktyg avsedda för arbetstagarrepresentanter som behandlas av ILOs konvention och rekommendation från 1971.

Den erkänner att på den elektroniska arbetsplatsen är kanske inte fackets och koncernrådets traditionella sätt att kommunicera med medlemmarna längre de bästa. Arbetstagarrepresentanter t.ex. för olika filialer eller branscher i ett multinationellt företag måste kunna samarbeta och samordna sina verksamheter tvärs över nationsgränserna.

I takt med att IT-samhället utvecklas arbetar fler och fler anställda från sina hem, från ett callcenter eller från bilen som sitt kontor.

### 2. Kommunikationer som inte har med jobbet att göra

Anställda har rätt att använda företagets IT-verktyg för ärenden som inte har med jobbet att göra (privata ändamål) både internt och externt på villkor att det inte skadar jobbet eller arbetsinsatserna.

### 3. Övervakning av kommunikationer

Arbetsgivaren åtar sig att inte systematiskt övervaka eller kontrollera de anställdas IT-beteende.

Kommunikationer kontrolleras eller övervakas endast om arbetsgivaren enligt lag är skyldig att göra det

eller om det finns saklig grund att tro att en anställd använder IT-verktyg i brottsligt syfte eller bryter mot företagets disciplinära regler. I sådana situationer sker övervakningen i närvaro av en facklig representant eller en person som valts av berörd person.

Denna uppförandekod tar hänsyn till en del internationella initiativ som tagits på senare tid gällande skydd för den personliga integriteten.

ILO antog år 1996 anvisningar om skydd av arbetstagares personuppgifter som täcker in allmänna principer om dataskydd för anställdas personuppgifter och specifika bestämmelser om insamling, säkerhet, lagring, användande och spridning av sådana uppgifter. Koden antogs på en expertkonferens om arbetstagares personliga integritet och är endast vägledande.

År 1989 antog Europarådet en rekommendation R(89)2, gällande skydd av personuppgifter som används för skötseln av ett arbetsförhållande.

Rätt till skydd av privatlivet stipuleras i Europeiska konventionen om skydd av de mänskliga rättigheterna. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har i en del nyliga utslag fastställt att telekommunikationer som överförs via telefon eller internet, skall omfattas av dataskyddet.

EU-direktivet om dataskydd (95/46/EC av den 24 oktober 1995) är även aktuellt i detta samband eftersom det där heter att elektronisk övervakning på arbetsplatsen kan anses som insamlande eller behandling av personuppgifter.

### 4. Villkor för att använda IT-verktyg

Anställda har rätt att använda arbetsgivarens eller företagets IT-verktyg på följande villkor:

- att kommunikationerna är lagliga och inte omfattar förnedrande eller årekränkande uttalanden,
- företagets IT-verktyg får inte användas för sexuella trakasserier mot kollegor eller för att sprida kränkande kommentarer om kön, ålder, sexuell läggning, ras, handikapp eller utseende, (eller för att besöka webbsajter som sprider propaganda om pornografi, rasism eller intolerans)
- arbetsgivaren kan utställa en ansvarsfriskrivning i fall anställda kommunicerar externt eller internt och det krävs förtydligande att de åsikter som kommit till uttryck inte är företagets utan den enskilda personens.