

Eurooppalainen sopimus etätyötä tai tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvaa liikkuvaa työtä koskevis ta suuntavii voista kaupan alalla¹

JOHDANTO:

16 vuotta on kulunut siitä, kun kaupan alan eurooppalaiset järjestöt UNI Europa ja EuroCommerce allekirjoittivat Eurooppalaisen sopimuksen etätyötä koskevista suuntaviivoista kaupan alalla. Tämä sopimus oli aikanaan läpimurto, ja se solmittiin jopa ennen kuin heinäkuussa 2002 allekirjoitettu samaa aihetta käsittelevä perussopimus eri aloja edustavien työmarkkinaosapuolten välillä.

Nykyään talouden digitalisaatio ja verkkokaupankäynti ovat aiheuttaneet sen, että työn organisointi on yhä tärkeämmässä asemassa, myös työpaikan joustavuuden suhteen. Samalla teknologian edistyminen ja Internetin käytön lisääntyminen tarjoavat monia työskentelymahdollisuuksia perinteisen etätyön lisäksi. Tästä syystä kaupan alan työmarkkinaosapuolet ovat päättäneet tarkistaa ja päivittää tämän sopimuksen seuraavasti:

1. Eurooppalaiset kaupan alan työmarkkinaosapuolet, *EUROCOMMERCE* ja UNI Europa Commerce, ovat sitoutuneet kehittämään työelämän ja työmarkkinasuhteiden eurooppalaista viitekehystä pääasiassa työmarkkinaosapuolten välisen vapaaehtoisen vuoropuhelun ja eurooppalaisten perussopimusten kautta.
2. Kaupankäynti Euroopan talouden dynaamisena osana reagoi rakenteelliseen ja tekniseen kehitykseen, kuluttajien muuttuviin ja kehittyviin vaatimuksiin sekä työntekijöiden tarpeisiin, tavoitteisiin ja uusiin pätevyysvaatimuksiin jatkuvasti toimintojaan kehittäen. Tämä vaikuttaa myös työn organisointiin ja yksittäisten työtehtävien suunnitteluun.
3. Uusien teknologioiden ansiosta entistä enemmän erilaisia tehtäviä voidaan suorittaa

¹ Termillä “kaupan ala” viitataan NACE-koodeihin G 45-47, jotka kattavat tukku- ja vähittäiskaupan

fyysisen etäisyyden päästä kiinteästä työpaikasta. Tästä aiheutuu uusia haasteita sekä työnantajille että työntekijöille, mutta se tarjoaa myös uusia mahdollisuuksia ja etuja työajan joustavammasta järjestämisestä johtuen. Etätyöllä voi olla myönteisiä vaikutuksia elämänlaatuun, yrityksen tuottavuuteen ja ympäristöön. Etätyö vähentää liikenteen aiheuttamaa kuormitusta ja työmatkaliikennettä, mikä puolestaan säästää aikaa ja rahaa sekä vähentää stressiin liittyvien ongelmien riskiä.

Töiden uudelleenjärjestelyt tai suunnitelmat, jotka koskevat uusia teknologioita hyödyntävää etätyötä, on tärkeää suunnitella huolellisesti ja toteuttaa harkiten.

4. Tässä sopimuksessa etätyö tai tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ tarkoittaa kaikkea sellaista työtä, joka voidaan tehdä työpaikalla, mutta myös matkan päästä, esimerkiksi työntekijän kotoa, vaihtoehtoisesta toimistotilasta tai matkalla työpisteiden välillä. Kaikelle etätyölle yhteistä on älyteknologia, joka on tavallisesti liitetty yrityksen tietoverkkoon.
5. Kaupan alan työmarkkinaosapuolet Euroopan unionin eri jäsenmaissa ovat päättäneet tai voivat päättää säädellä etätyötä tai tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvaa liikkuvaa työtä eri tavoin, esimerkiksi erityisillä sopimuksilla asianmukaisilla tasoilla tai lisäämällä etätyötä koskevia kohtia jo tehtyihin työehtosopimuksiin tai suosituksiin. Lähestymistavasta riippumatta etätyön käyttöönotossa ja toteutuksessa ovat suositeltuja seuraavassa annetut suuntaviivat.

Etätyön käyttöönotto

6. Etätyö tai tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ voi olla hyvä ratkaisu työnantajalle tai työntekijälle tietyissä elämänvaiheissa tai jos työskentely yrityksen tiloissa ei jostakin syystä ole mahdollista tai on tarpeettoman hankalaa. Tällaisissa tapauksissa etätyö mahdollistaa työsuhteen jatkumisen ja ammatillisen pätevyyden ylläpitämisen.

Tällöin on huolehdittava siitä, että tärkeät sosiaaliset kontaktit työpaikkaan ja työtoverien kanssa säilyvät. Tästä voidaan huolehtia esimerkiksi yhdistelemällä etätyötä ja työskentelyä yrityksen tiloissa. Jos eri työmuotojen yhdistely ei ole mahdollista, työntekijöille voidaan luoda virtuaaliyhteisöjä käytettävissä olevan tekniikan avulla. Oikea tasapaino etätyön ja työpaikalla työskentelyn välillä on yksilöllistä ja riippuu myös työtehtävistä.

Lisäksi mahdollisten eristäytymisongelmien välttämiseksi, yrityksen tavoitteiden toteutumisen edistämiseksi ja ristiriitojen estämiseksi ja ratkaisemiseksi UNI Europa ja EuroCommerce suosittelevat, että yritys ottaa käyttöön avoimia ja joustavia viestintävälineitä. Niiden avulla yrityksen tulisi voida hallita työn sisällön valvontaa sekä etätyöntekijän yksikön menettelytapoja ja organisointia ja mahdollistaa samalla työntekijöiden täysipainoinen osallistuminen työyhteisöön.

7. Yrityksen etätöyön käytön tulee olla läpinäkyvää ja olemassa olevia tiedotus- ja neuvontajärjestelmiä ja -käytäntöjä kunnioittavaa. Etätöyön tulee olla vapaaehtoista kummallekin osapuolelle ja sellaista, että työntekijä pystyy luomaan paremman tasapainon työ- ja yksityiselämän välille. Samalla sen tulee kannustaa työntekijöitä olemaan mahdollisimman tuottavia.
8. Koska työn organisointi ja työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tarve voivat muuttua ajan myötä, kummankin osapuolen tulisi pystyä palaamaan aiempaan järjestelyyn ilmoittamalla siitä kansallisten tai paikallisten työsuhdelakien ja -käytäntöjen mukaisesti.

Työehdot

9. Etätöyöntekijää koskevat samat palkkausperusteet kuin kaikkia muitakin työntekijöitä, mm. vastaavat työhön liittyvät oikeudet, palkkarakenteet ja urakehitysmahdollisuudet. Direktiivin 91/533/ETY 2 artiklojen 2 (Tiedottamisvelvollisuus) ja 5 (Työsopimuksen tai työsuhteen ehtojen muuttaminen) mukaisesti työnantaja on velvollinen antamaan etätöyöntekijän tietoon työsuhteen tai työsuhteen olennaiset kohdat. Näiden tietojen tulee sisältää vähintään seuraavat asiat:
 - osapuolten henkilöllisyys;
 - työn suorittamispaikka; jos kiinteää tai pääasiallista työn suorittamispaikkaa ei ole, periaate, että työntekijä työskentelee eri kohteissa, sekä työnantajan liiketoiminnan kotipaikka;
 - paikat ja tilanteet, joissa etätöyötä voi tehdä, sekä paikat tai tilanteet, joissa se ei ole mahdollista;
 - työn kuvaus;
 - työsuhteen tai työsuhteen alkamispäivä;
 - työntekijän säännöllisen työpäivän tai työviikon pituus;
 - etätöyön tiheys; sekä
 - palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä se, kuinka usein palkka, johon työntekijä on oikeutettu, maksetaan.

Hyvien työsuhteiden ja työtapojen mukaisesti suositukseksi on, että etätöyöntekijälle kerrotaan myös seuraavista osa-alueista:

- Sosiaaliturva ja -vakuutus;
- Työnohjaus- ja neuvontajärjestelmät;
- Tietosuoja ja luottamuksellisuus; sekä

² Direktiivi 91/533/ETY, annettu 14. päivänä lokakuuta 1991, koskien työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työntekijöille työsuhteen tai työsuhteesta sovellettavista ehdoista - OJ L 288, 18.10.1991

- Koulutus.

10. Lainsäädäntöä, mahdollisten työehtosopimusten ehtoja sekä yrityksen työaikaa koskevia sääntöjä tulee aina, kun mahdollista, soveltaa etätyöntekijöihin siten, - että ne mukautetaan erityisiin olosuhteisiin.

Etätyöntekijöitä ei saa syrjiä koulutuksessa ja ammatillisessa kehityksessä, vaan heillä tulee olla samat mahdollisuudet kuin yrityksen tiloissa työskentelevillä työntekijöillä.

Lomat ja poissaolot

11. Poissaoloista sairauden, lomien tai muiden syiden takia tulee ilmoittaa yrityksen yleisten käytäntöjen mukaisesti. Yrityksen tulee ottaa huomioon, että erityisjärjestelyt saattavat olla tarpeen, jotta etätyöntekijän tehtävät tulevat hoidetuiksi tämän poissaolon aikana.

Työtehtävät ja luottamuksellisuus

12. Etätyöntekijän tekemän työn ohjauksessa ja valvonnassa on noudatettava täydellisesti lainsäädäntöä ja hyviä käytäntöjä työntekijän yksityiselämän ja yksilön koskemattomuuden varmistamiseksi. Erityistä huomiota on kiinnitettävä tietojen kirjaamisoikeutta koskeviin rajoituksiin.
13. Etätyöntekijän on kunnioitettava yrityksen vakiintuneita luottamuksellisuutta koskevia sääntöjä ja toteutettava kohtuulliset toimenpiteet, jotta valtuuttamattomat henkilöt eivät pääse käsiksi luottamuksellisiin tietoihin.

Etätyöntekopaikat ja etätyöntekoon käytetyt välineet sekä terveys ja turvallisuus

14. Työnantaja on pääsääntöisesti vastuussa etätyöntekijän tarvitsemien työvälineiden, ohjelmien ja Internet-yhteyksien tarjoamisesta, asentamisesta ja ylläpitämisestä. Ehdosta ja edellytyksistä on sovittava ennen etätyön alkamista. Joissakin tapauksissa työntekijä käyttää omia välineitään. Muutoin työntekijä kuljettaa työnantajan tarjoamia välineitä mukanaan.

Yrityksen tulee antaa myös asianmukaista teknistä tukea ja tarjota työntekijän käyttöön tietoturvaohjelmisto.

Etätyöntekijän tulee huolehtia käyttöönsä annetuista välineistä kansallisten lakien ja sopimusten mukaisesti. Työnantaja on vastuussa

kustannuksista, jotka aiheutuvat työntekijän käyttämien välineiden ja tietojen katoamisesta ja vaurioitumisesta.

Korvausjärjestelmien käyttö etätyöstä aiheutuville kustannuksille on suositeltavaa. Niihin tulisi sisältyä myös vakuutukset, jotka kattavat vauriot välineille sekä kolmansille osapuolille ja tiloihin, joissa etätyötä tehdään.

Paikan, jossa etätyötä tehdään, tulee mahdollisimman pitkälti vastata yrityksen muita työskentelytiloja. Työpaikka ja työvälineet tulee suunnitella mahdollisimman hyvin, jotta voitaisiin varmistua yhtä hyvästä ergonomiasta kuin yrityksen tiloissa.

15. Yrityksen vastuulla on kertoa työntekijöille sen työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä käytännöistä sekä antaa tietoa ja koulutusta hyvästä ergonomiasta ja riskien ehkäisystä.
16. Yrityksellä on oikeus antaa ohjeita sen laitteiden ja viestintävälineiden oikeasta käytöstä, ja etätyöntekijällä on sama oikeus kuin yrityksen muillakin työntekijöillä viestiä työtoverien kanssa mainittuja laitteita ja viestintävälineitä käyttäen. Tähän sisältyy myös oikeus kertoa työ- ja työmarkkinasuhteisiin liittyvistä seikoista hyvässä uskossa ammattiyhdistykselle, johon etätyöntekijä kuuluu, tai muille henkilöstön edustajille. Etätyöntekijän ja ammattiyhdistyksen tai muiden edustajien välisen yhteydenpidon tulee säilyä luottamuksellisena ilman, että se tulee yrityksen tietoon.
17. Etätyöntekijällä on oltava sama oikeus kuin yrityksen muillakin työntekijöillä osallistua ammattiyhdistyksen tai henkilöstön toimintaan; tähän sisältyy vaalikelpoisuus työntekijöitä edustaviin elimiin, jotka toimivat yrityksessä tai yrityksen tiloissa. Etätyöntekijät lasketaan mukaan työntekijöitä edustavien elinten muodostamisen kynnysarvoihin eurooppalaisten ja kansallisten lakien ja työehtosopimusten mukaisesti. Ammattiyhdistyksen toimintaan osallistumisesta ja etätyöntekijän viestinnästä ammattiyhdistyksen edustajien kanssa ei kuitenkaan saa aiheutua yritykselle kohtuuttomia kustannuksia verrattuna työnantajan tiloissa työskentelevien työntekijöiden vastaaviin toimiin.

Tätä julkilausumaa koskevan tiedon edistäminen, levitys ja seuranta

Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat kaikilla mahdollisilla tavoilla tiedottamaan tästä yhteisestä julkilausumasta ammattijärjestöille ja -yhdistyksille sekä kaupan alan työnantajille ja muille mahdollisille tahoille.



Asiaankuuluvia työmarkkinaosapuolia kannustetaan yhdessä edistämään ja jakamaan tätä yhteistä julkilausumaa kansallisella tasolla. Tämä voi toteutua esimerkiksi yhteisissä kokouksissa, joissa kerrotaan tämän julkilausuman sisällöstä, yhteisesityksissä kansallisille viranomaisille ja muille asianmukaisille sidosryhmille, tai osallistumalla yhteiseen tutkimustoimintaan.

Leviämisen edistämiseksi tämä opas tulee käännettäväksi EU:n virallisille kielille.

Jotta tämän etätyöoppaan suositusten toteutumista käytännössä voitaisiin seurata, EU:n työmarkkinaosapuolet voivat lähettää kyselylomakkeita jäsenmailhin ja muille tärkeille kaupan alan toimijoille.

EU:n työmarkkinaosapuolet kannustavat keräämään esimerkkejä etätyötä koskevista hyvistä käytännöistä ja etätyön yleisyydestä jäsenmaissa.

EuroCommercen puolesta

Christian Verschueren
Pääjohtaja

UNI Europan puolesta

Oliver Röthig
Aluesihteer