

A kereskedelemben végzett távmunkáról és ICT (információs és kommunikációs technológiák segítségével végzett) mobil munkavégzésről szóló irányelveket lefektető (közösen rövidítve: T/ICTM) európai megállapodás¹

BEVEZETÉS:

AZ UNI Europa és az EuroCommerce 16 évvel ezelőtt írta alá a kereskedelmi dolgozók távmunkájáról szóló irányelveket tartalmazó európai megállapodást. A megállapodás abban az időben áttörést jelentett, aláírása megelőzte a 2002 júliusában az ágazatközi szociális partnerek által hasonló témában aláírt keretmegállapodást.

Napjainkban elkerülhetetlen, hogy a digitalizálódó gazdaság és az e-kereskedelem ne gyakoroljon egyre növekvő hatást a munka megszervezésére, ide értve a munkavégzés helyére vonatkozó rugalmasságot is. Egyúttal a technológia fejlődése, valamint az, hogy az internet egyre szélesebb körben elérhető, változatos munkalehetőségeket kínál a hagyományos távmunkavégzés mellett. Ezért a kereskedelemben tevékenykedő szociális partnerek megegyeztek a megállapodás felülvizsgálatában és aktualizálásában az alábbiak szerint:

1. A kereskedelemben tevékenykedő európai szociális partnereket tömörítő szervezet, az *EUROCOMMERCE* és az UNI Europa Commerce elkötelezett aziránt, hogy az iparágon belül létrehozza azt a munkavégzésre és munkaviszonyokra irányuló európai keretrendszert, amely elsődlegesen az önkéntes szociális párbeszéden és az európai keretmegállapodás megkötésén keresztül működik.
2. Az európai gazdaság dinamikus részeként, a strukturális és műszaki fejlődésekre reagálva, a fogyasztók igényeinek módosításával és fejlesztésével, az alkalmazottak igényeivel és törekvéseivel, valamint az új képesítések megszerzésére vonatkozó igényekkel a kereskedelmi ágazat folyamatosan fejleszti funkcióit. A fentiek hatással vannak a munka megszervezésére és az egyes munkakörök és feladatok megtervezésére is
3. Az új technológiák segítségével növekedhetett meg azoknak a feladatköröknek a száma, amelyeket az állandó munkavégzés helyéhez képest fizikai távolságból is el lehet végezni. Míg az előbbieket a munkaadók és a munkavállalók számára is új kihívásokat jelentenek, egyben lehetőséget is nyújtanak arra, hogy a munkaidőt rugalmasabban lehessen megszervezni. A T/ICTM típusú munkavégzés pozitív hatással lehet az életminőségre, a vállalat termelékenységére és a környezetre is. Csökkenti a szállítással járó terheket, valamint a munkába járás idejét, amely időbeli és pénzbeli megtakarítást jelent, továbbá csökkenti a stresszel járó problémákat is.

¹ A "kereskedelem" kifejezés a NACE ágazati kódrendszer GG 45–47 kódjaival lefedett tevékenységekre utal, ide értve a kis- és nagykereskedelmet is

Nagyon fontos, hogy az új technológiákat felhasználó, távolból elvégzett munkákra kiható újraszervezését vagy tervezését körültekintően végezzük el és vezessük be.

4. A megállapodásban a T/ICTM rövidítés minden olyan munkára vonatkozik, amelyet egyenértékű az alkalmazottak által a munkahelyen elvégzett munkával, de amely távolról is elvégezhető, pl. az alkalmazott otthonából, egy másik irodahelységről, vagy menet közben, két munkaállomás között. Közös jellemzőjük az okoseszközök használata, amelyek a legtöbb esetben a vállalat információs hálózatára kapcsolódnak.
5. A kereskedelemben tevékenykedő szociális partnerek az Európai Unió különböző tagállamaiban a T/ICTM típusú munka szabályozásának különböző módjait választották vagy választhatják. Az említett mód kellő szinten megkötött megállapodás, vagy a T/ICTM típusú munka kérdéseinek a kollektív megállapodásba vagy ajánlásba történő integrálása is lehet. Bármely megközelítést válasszák, a T/ICTM bevezetések az alábbi irányelveket követését javasoljuk.

A T/ICTM bevezetése

6. A T/ICTM mind a munkaadó, mind az alkalmazott számára kellő megoldás egyes életperiódusokban, vagy amikor bizonyos oknál fogva a munkavégzés a vállalat területén lehetetlen vagy szükségtelenül unalmas. A fentiek lehetővé teszik a munkaviszony folytatását és a szakképesítés megtartását.

Mindenképpen biztosítani kell, hogy a munkahelyhez és a többi alkalmazotthoz fűződő szociális kapcsolat megmaradjon. Mindez a T/ICTM típusú és a vállalat területén végzett munka kombinálásával érhető el. Egyéb helyzetekben a rendelkezésre álló technológiával virtuális közösség hozható létre az érintett munkavállalók számára. A T/ICTM típusú és a vállalat területén végzett munka közötti kellő egyensúly megtalálása függ a munkát végző személytől és az elvégzendő munkafeladattól.

Ezenkívül, az elszigetelődéssel együtt járó problémák megelőzésére, a vállalat saját céljainak történő megfelelésre, valamint a konfliktusok megelőzése és kezelése céljából az UNI Europa és az EuroCommerce javasolja, hogy a vállalatok alkalmazzanak nyitott és rugalmas kommunikációs eszközöket. Az eszközök segítségével lehetővé válik annak a részleg munkatartalmának, szabályzatának és felépítésének ellenőrzése, ahová a T/ICTM munkát végző alkalmazott tartozik, ezáltal az alkalmazott teljes értékű tagja lehet a munkaközösségnek.

7. A T/ICTM bevezetését a vállalatokhoz transzparens módon kell megtenni, figyelembe véve a már meglévő információs és konzultációs folyamatokat. A T/ICTM típusú munkának

mindkét fél részéről önkéntesnek kell lennie és lehetővé kell tennie az alkalmazottak számára, hogy szakmai és magánéletük között jobb egyensúlyt teremthessenek, ugyanakkor amennyire csak lehet, megmaradjon a vállalat számára az alkalmazott munkavégzésének termelékenységére is.

8. Mivel a munkaszervezés és a szakmai és magánélet egyensúlyának igénye időről-időre változik, mindkét fél számára meg kell teremteni a lehetőséget, hogy visszatérhessen a korábbi megállapodásukhoz. Ennek feltétele a nemzeti/helyi iparági munkajogi kapcsolatokat szabályzó törvényeknek és gyakorlatoknak megfelelő értesítés elküldése a másik fél részére.

Foglalkoztatási feltételek

9. A T/ICTM munkarendben dolgozó alkalmazott ugyanolyan feltételek mellett kell, hogy végezze a munkáját, mint a vállalat bármilyen más alkalmazottja. Ide kell érteni a foglalkoztatásnak megfelelő munkavállalói jogokat, a javadalmazási szerkezetet és a szakmai előmeneteli lehetőségeket. Az Európai Közösségek Tanácsa 91/533/EGK2 számú irányelvének 2. (alkalmazott felvétele) és 5. (a munkaszerződés és a munkaviszony elemeinek módosítása) cikke alapján a távmunkában dolgozó alkalmazottat kötelezően tájékoztatni kell a munkaviszony alapvető feltételeiről. Ide tartozik
- a felek megnevezése és azonosítása
 - a rendszeres munkavégzés helye (vagy elsődleges helye, amennyiben a munkavállaló több helyen végzi a munkatevékenységet), valamint a vállalat bejegyzett helye
 - az T/ICTM típusú munkavégzésre alkalmas és lehetséges területek és helyzetek megnevezése, felsorolva a tiltott helyszíneket/helyzeteket is
 - a munkakör leírása
 - a munkaszerződés vagy az alkalmazotti viszony kezdetének dátuma
 - az alkalmazott normál munkanapjának/munkahetének meghatározása
 - az T/ICTM típusú munkavégzés gyakoriságának meghatározása
 - a javadalmazás azon alapvető és kiegészítő elemeinek meghatározása, amelyre az alkalmazott jogosult

A megfelelő alkalmazotti munkakapcsolat és munkagyakorlat kialakításának és fenntartásának érdekében a szociális partnerek javasolják, hogy az alábbiakról is tájékoztassák a munkáltatók az T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottaikat

- Társadalombiztosítási feltételek
- Felügyeleti és konzultációs lehetőségek
- Adatvédelem és vállalati titoktartási kötelezettség
- Képzések

2 Az 1991. október 14-én hatályba lépett, 91/533/EGK számú, a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló irányelv – OJ L 288, 18.10.1991

10. A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottak esetében is alkalmazni kell a jogszabályokban és amennyiben létezik, a kollektív szerződében foglaltakat, valamint, amikor csak lehetőség nyílik rá, a vállalati szabályzatot, tekintettel a munkaidő tartamára. Mindezt oly módon, ahogyan az előbbieken említett jogszabályokat, kollektív szerződéseket vagy vállalati szabályzatokat az említett munkakörülményekhez igazították.

A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottakat nem érheti megkülönböztetés a képzésekre és szakmai előmenetelre vonatkozóan, hanem a vállalat területein munkát végző alkalmazottakkal egyenlő lehetőségeket kell számukra biztosítani.

Szabadság és távollét

11. A betegség miatti távollétek, szabadságok és egyéb okok miatti távollétekről a vállalat általános gyakorlatának megfelelően szükséges kommunikálni. A vállalatnak szem előtt kell tartania, hogy intézkedésekre lehet szükség abban az esetben, ha a T/ICTM típusú munkát végző alkalmazott távolléte során biztosítani szeretnék a feladatok elvégzését.

Feladatvégzés és titoktartás

12. A távmunkában dolgozó alkalmazott munkájának ellenőrzése és felügyelete során teljes mértékben be kell tartani minden jogszabályt és jó gyakorlatot, hogy az alkalmazott magánélete és integritása semmilyen formában ne sérüljön. A fentieket alapul véve különös figyelmet kell szentelni az adatrögzítési jog korlátozásának.
13. A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottnak teljes mértékben meg kell felelnie a vállalat által meghatározott titoktartási szabályzatnak és ésszerű lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy a bizalmas adatokhoz jogosulatlan személyek ne férhessenek hozzá.

T/ICTM helyszínek, eszközök/munkavédelem és munkabiztonság

14. Az T/ICTM típusú munka elvégzéséhez szükséges eszközök, programok és internet-kapcsolat biztosítása, beszerelése és karbantartása a munkáltató feladatkörébe tartozik. A munkáltató által biztosított, beszerelt és karbantartott eszközök, programok és internet-kapcsolat használatának feltételeiről a T/ICTM típusú munka megkezdése előtt meg kell állapodni. Bizonyos esetekben az alkalmazott a saját eszközeit használja a munkavégzéshez. Máskor a munkáltató által biztosított eszközök idővel az alkalmazott tulajdonába kerülhetnek.

A vállalat feladatkörébe tartozik, hogy a munka elvégzéséhez biztosítsa a kellő műszaki támogatást és adatvédelmi szoftvert.

A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazott kötelessége, hogy nemzeti jogszabályoknak és megállapodásoknak megfelelő módon, kellő körültekintéssel bánjon a számára biztosított eszközökkel. Az alkalmazott által feldolgozott vagy használt adatok és eszközök elvesztéséből és sérüléséből származó költségekért a munkaadó a felelős.

Az T/ICTM típusú munkák által generált költségek kiegyenlítésére kompenzációs rendszer kialakítását javasoljuk. Az így kialakított rendszernek az eszközben keletkezett sérülést, kárt és minden olyan kárt fedeznie kell, amelyet az alkalmazott a T/ICTM típusú munka végzésével harmadik fél számára, vagy a munkavégzés területén esetlegesen okozhat.

Amennyire lehet, a távmunka végzésének helyét a vállalat egyéb területeivel egyenlőnek kell elismerni. Javasoljuk, hogy amennyire csak lehet, a munkaterület kialakítása, valamint a munkavégzéshez használt eszközök feleljenek meg a vállalat egyéb munkaterületein alkalmazott ergonomiai követelményeknek.

15. A vállalat felelősségi körébe tartozik az alkalmazott tájékoztatása a vállalat munkavédelmi és munkaegészségügyi szabályzatával kapcsolatban, továbbá az alkalmazott tájékoztatása és képzése a kockázatmegelőző és ergonomiai munkavégzéssel kapcsolatosan.
16. Felismerve, hogy a vállalatnak jogában áll meghatározni olyan szabályzatot, amely a vállalat tulajdonát képező munka- és kommunikációs eszközök megfelelő használatára vonatkozik, a T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottat ugyanolyan jogok illetik meg a vállalat tulajdonát képező munka- és kommunikációs eszközök igénybe vételére vonatkozóan (amennyiben azokat a munkatársaival történő kapcsolattartásra használja), mint a vállalat többi alkalmazottját. A fent említett kommunikációs jog magába foglalja a munkavégzéssel vagy a munkaviszonnyal kapcsolatos ügyek megbeszélését vagy azzal a szakszervezettel, ahová a T/ICTM típusú munkát végző alkalmazott tartozik, vagy egy másik, jóhiszemű, személyes képviselővel. A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottnak a személyes, vagy szakszervezetbeli képviselővel folytatott megbeszélését bizalmasan kell kezelni, a beszélgetéshez a vállalatnak nem lehet hozzáférése.
17. A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottnak a vállalat egyéb munkavállalóival azonos jogokkal kell rendelkeznie arra vonatkozólag, hogy tagja lehessen bármilyen szakszervezetnek vagy egyéb szervezetnek, ide értve a munkavállalókat képviselő testületek által meghirdetett választásokon való részvételt is. A T/ICTM típusú munkát végző alkalmazottakat is figyelembe kell venni akkor, amikor a munkavállalókat képviselő testületek létszámának felső határát megállapítják. Mindezt az európai és nemzeti jogszabályoknak és a kollektív szerződéseknek megfelelően kell végrehajtani. Ugyanakkor a T/ICTM típusú munkát végző alkalmazott és szakszervezeti képviselőjük között zajló kommunikáció, valamint az alkalmazottnak a szakszervezetben történő részvétele a vállalat területén munkát végző alkalmazott hasonló tevékenységéhez viszonyítva nem okozhat a vállalat számára jelentős többletköltséget.

Támogatás, előterjesztés és felügyelet

A szociális partnerek elkötelezettek abban, hogy az iparágon belül és azon túlmenően is minden lehetséges módon értesítsék a szakszervezeteket, az egyesületeket és az alkalmazottakat a közös nyilatkozat meglétéről.



A fentiekkel arra biztatjuk az érintett szociális partnereket, hogy közösen, nemzeti szinten támogassák és foglaljanak állást a nyilatkozattal kapcsolatban. A fentiek közös megbeszélések formáját is ölthetik, ahol a nyilatkozat tartalmát beszélik meg, prezentációt tartva a nemzeti kormányok és egyéb érintett felek számára, közösen elvégzett tanulmányok vagy kutatások keretein belül.

Az előterjesztés támogatásának érdekében javasoljuk, hogy a fenti irányelveket az Európai Unió többi hivatalos nyelvére is fordítsák le.

A távmunka fentiekben lefektetett irányelveinek biztos felügyeletéhez az EU szociális partnerei kérdőíveket küldhetnek a tagjaik, valamint az iparág egyéb fontos szereplő számára.

Az EU szociális partnerei támogatják, hogy tagjaik összegyűjtsék és megosszák egymással a távmunkára vonatkozó jó gyakorlatokat.

Az EuroCommerce nevében

Christian Verschueren
főigazgató

Az UNI-Europa nevében

Oliver Röthig
regionális titkár