



Yhteinen julistus etätyöstä

Euroopan vakuutusalan työmarkkinaosapuolet

I. Johdanto

Yli kymmenen vuotta siitä, kun Euroopan työmarkkinaosapuolet solmivat etätyötä koskevan puitesopimuksen 16.7.2002, etätyöstä on tullut yhä suosittu työtapa vakuutusosalalla. Tieto- ja viestintäteknikka tarjoaa nykyisin monenlaisia mahdollisuuksia, joilla työ voidaan organisoida liikkuvammin ja joustavammin. Etätyö tarjoaa etuja sekä työnantajille että työntekijöille.

Työnantajat voivat hyötyä tyytyväisistä ja motivoituneemmista työntekijöistä ja työntekijät työaikojen joustavuudesta, ajan ja rahan säästymisestä sekä vähäisemmästä stressistä työmatkojen vähenemisen ansiosta.

Etätyö voi luoda logistisia etuja molemmiin puolin. Etätyöllä voi myös olla myönteinen vaikutus ympäristöön ja julkiseen yhteisöön: etätyö voi auttaa vähentämään saastumista, koska työntekijöiden kuljetus- ja työmatkat kodin ja työpaikan välillä vähenevät hyödyntäen koko yhteiskuntaa. Etätyö vaatii työntekijältä erittäin hyvää itsevastuullisuutta.

Kuten yhteisessä väestörakennetta koskevassa julistuksessa on esitetty, Euroopan vakuutusalan työmarkkinaosapuolet tunnustavat työelämän ja yksityiselämän välisen tasapainon merkityksen. Näin ollen Euroopan työmarkkinaosapuolet kannustavat vakuutusalan työnantajia ja työntekijöitä harkitsemaan etätyön käyttämistä välineenä, joka voi hyödyttää kaikkia osapuolia. Julistuksessa esitettyihin etuihin kuuluu toisaalta se, että työntekijät saavat hyvän tasapainon työelämän ja yksityiselämän välille, ja toisaalta se, että työnantajat saavat motivoitunutta ja joustavaa työvoimaa.

Euroopan työmarkkinaosapuolet pitävät tätä uutta työskentelytapaa yhtenä keskeisistä vivuista parempaan elämänlaatuun työpaikalla sekä yritysten parempaan suorituskyykyyn.

Tässä yhteisessä julistuksessa työmarkkinaosapuolet haluaisivat tarkastella etätyötä ja esittää asiaan liittyviä tekijöitä, jotka on otettava huomioon yksittäisissä tai kollektiivisissa etätyösopimuksissa kansallisella tai yrityksen tasolla.

Tämä yhteinen julistus kuuluu julistusten luokkaan, kuten liitteessä 2 on kuvattu: *Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tulosten luokittelu*, Euroopan komission tiedonannosta *Muutoksumppanuus laajentuneessa Euroopassa – Euroopan työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vaikutusten lisääminen 12.8.2004 (KOM(2004) 557 lopullinen)*.

16.7.2002 solmitun puitesopimuksen mukaisesti Euroopan vakuutusalan työmarkkinaosapuolet ymmärtävät etätyön tapana organisoida ja/tai tehdä työtä. Työsopimus perustuu siihen, että tavallisesti työnantajan tiloissa tehtävä työ tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella säännöllisesti ja käyttäen apuna tietotekniikkaa. Etätyö on siis joustava työjärjestely, jonka puitteissa työntekijä tekee työnsä sovittelulta työpaikalta, joka on muu paikka kuin se, jossa työntekijä normaalisti työskentelisi.

Tämä yhteinen julistus koskee seuraavia:

- Yrityksen omat työntekijät, jotka tekevät etätöitä säännöllisesti.
- Liikkuvat myyntityöntekijät ja vahinkotarkastajat lainkäyttöalueilla, joissa työmarkkinaosapuolten järjestämät työolot eivät tee eroa toisaalta liikkuvien myyntityöntekijöiden ja vahinkotarkastajien ja toisaalta muiden työntekijöiden välillä.

Sovellettavia kansallisia säännöksiä on noudatettava kaikissa tapauksissa.

Tämä yhteinen julistus perustuu Euroopan työmarkkinaosapuolten 16.7.2002 allekirjoittamaan etätöitä koskevaan puitesopimukseen ja noudattaa sitä täysin.

Euroopan vakuutusalan työmarkkinaosapuolet kehottavat jäseniään sekä asianosaisia osapuolia vakuutusosalalla pohtimaan omia toimintatapojaan seuraavan yhteisen julistuksen valossa.

Seuranta ja seuraavat vaiheet

Yhteisen julistuksen edistäminen

Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat tiedottamaan kaikin käytettävissä olevin keinoin ammattiliittoja, järjestöjä ja työnantajia vakuutusosalalla ja sen ulkopuolella tästä yhteisestä julistuksesta.

Ne rohkaisevat asianosaisia työmarkkinaosapuolia kansallisella tasolla edistämään ja tarkastelemaan tätä yhteistä julistusta yhdessä. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi järjestämällä yhteisiä kokouksia sen sisällöstä, tekemällä yhteisiä esityksiä kansallisille hallituksille ja muille keskeisille toimijoille, toteuttamalla yhteisiä tutkimuksia tai tutkimustoimintaa.

Jos mahdollista, yhteinen julistus käännetään myös muille virallisille EU-kielille.

Yhteisen julistuksen seuranta

Yhteisen julistuksen seuranta voitaisiin tehdä esimerkiksi lähettämällä kyselylomakkeita Euroopan työmarkkinaosapuolten jäsenille tai vakuutusalan toimijoille.

Hyvien toimintatapojen julkaiseminen

Työmarkkinaosapuolet aikovat seurata yhteisen julistuksen käyttöönottoa tuomalla esiin vakuutusalan eri toimijoiden sekä EU:n jäsenvaltioiden hyvien toimintatapojen esimerkkejä etätöistä kirjasen "Väestörakenteen haasteen torjunta vakuutusosalalla" päivitetystä versiossa.

II. Etätyön merkitykselliset tekijät

1. Vapaaehtoinen luonne

Etätyö on vapaaehtoista työntekijälle ja työnantajalle. Etätyötä voidaan edellyttää osana työntekijän alkuperäistä toimenkuvaa tai siihen voidaan siirtyä myöhemmin vapaaehtoisen järjestelyn pohjalta. Tietynyyppiset toimenkuvat eivät mahdollista etätyötä.

Jos etätyö ei kuulu alkuperäiseen työsopimukseen, ja työnantaja tarjoaa etätyötä, työntekijä voi hyväksyä tai hylätä tarjouksen.

Jos työntekijä itse ilmaisee halukkuutensa etätyöhön, hänen tulee perustella pyyntönsä. Työnantaja voi hyväksyä tai hylätä pyynnön, koska työnantajalla on oikeus arvioida tarve etätyöhön ja se, voidaanko työ suorittaa etätyönä.

Ehdot, joilla työntekijät voivat tehdä etätyötä, olisi hyödyllistä sopia etukäteen.

2. Työsuhteen ehdot

Työnantajan on seurattava etätyöntekijöitä tukeakseen heitä tässä prosessissa.

Etätyön erityispiirteiden huomioon ottamiseksi työmarkkinaosapuolet kannustavat jäseniänsä harkitsemaan, onko ennen etätyön aloittamista tarpeen laatia erityisiä täydentäviä työehtosopimuksia ja/tai yksittäisiä sopimuksia, jotka kohdistuvat seuraaviin seikkoihin a)–i):

a) Toistuvuus

Etätyöntekijä päättää työaikansa järjestämisestä sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimusten, yrityssääntöjen ja yksilöllisten sopimusten puitteissa työnantajan ohjauksessa tehtyjen rajoitusten ja ehtojen mukaisesti. Tämä edellyttää etätyöntekijältä keskimääräistä korkeampaa omavastuuta.

Kirjallinen työsopimus sisältää etätyön toistuvuuden, tarvittaessa päivät, jolloin etätyötä tehdään, päivät ja/tai tunnit työnantajan tiloissa sekä ajat tai kaudet, jolloin etätyöntekijöiden on oltava saavutettavissa sekä yhteydenpidon tavat.

On tärkeää, ettei työntekijää eristetä yrityksen muusta työyhteisöstä. Tämä voitaisiin saavuttaa esimerkiksi antamalla hänelle mahdollisuus tavata säännöllisesti työtovereitaan ja pääsy yrityksen tiedottamisen piiriin.

Jotta saadaan varmistettua varmistaa hyvä työn ja yksityiselämän tasapaino, huomiota tulisi kiinnittää tavoitettavuuteen ja työajan valvontaan suhteessa etätyöhön. Työaikaehtojen on noudatettava yhtiön sääntöjä, työehtosopimuksia sekä kansallista ja eurooppalaista lainsäädäntöä.

b) Terveys ja turvallisuus

Työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä ja työsuojelusta direktiivin 89/391 ja kaikkien asiaankuuluvien direktiivien, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Ottaen kuitenkin huomioon etätyön erityisolosuhteet, työnantajan on annettava jatkuvaa tukea etätyöntekijälle näiden tehtävien täyttämiseksi.

Työnantaja tiedottaa etätyöntekijälle yhtiön menettelytavoista työterveys- ja työturvallisuusasioissa, erityisesti näyttöpäätteille asetetuista vaatimuksista. Työnantajan on annettava tarpeelliset välineet ja ohjeet etätyöntekijälle. Etätyöntekijä noudattaa näitä työsuojelukäytäntöjä asianmukaisesti.

Tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet, joihin etätyöntekijät joutuvat työskennellessään, on ilmoitettava samalla tavalla kuin toimistossa työskentelevän henkilöstön kohdalla.

On tärkeää, että etätyöntekijöillä on mahdollisuus saada apua työhön liittyvässä hätätilanteessa.

c) Tietojen suojaaminen

Työnantaja on velvollinen ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin, erityisesti ohjelmistojen suhteen, varmistaakseen etätyöntekijän ammatillisiin tarkoituksiin käyttämän ja käsittelemän tiedon suojauksen.

Työnantaja antaa etätyöntekijälle tiedot kaikesta tietosuojaa koskevasta asiaankuuluvasta lainsäädännöstä ja yrityskäytännöistä. Etätyöntekijän vastuulla on noudattaa näitä sääntöjä.

d) Oikeus päästä työpaikalle

Voidakseen tarkastaa, sovelletaanko työterveys-, turvallisuus- ja tietosuojamääräyksiä asianmukaisesti, työnantajalla, työntekijöiden edustajilla ja/tai asiaankuuluvilla viranomaisilla on pääsy etätyöpaikalle kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamissa rajoissa. Jos etätyöntekijä työskentelee kotonaan, tällaisen käynnin edellytyksenä on ennalta ilmoittaminen ja etätyöntekijän suostumus.

e) Laitteet

Pääsääntöisesti työnantaja vastaa säännölliseen etätyöhön tarvittavien laitteiden hankkimisesta, asentamisesta ja huollosta esimerkiksi silloin, kun etätyö on välttämätöntä, ellei etätyöntekijä käytä omia laitteitaan. Jälkimmäisessä tapauksessa työnantaja ei ole vastuussa näistä laitteista, jos etätyöntekijä käyttää omia laitteitaan. Jos työnantaja hankkii laitteet, etätyöntekijän on huolehdittava näistä laitteista. Vastineeksi työnantaja järjestää etätyöntekijälle asianmukaisen teknisen tukipalvelun.

Jos etätyötä tehdään säännöllisesti, työnantaja korvaa tai maksaa (esimerkiksi kertasuorituksena) työstä aiheutuvat kustannukset, erityisesti tietoliikenteeseen liittyvät kustannukset. Tällainen ei kuitenkaan välttämättä päde, jos etätyön tekeminen esitetään työntekijän aloitteesta.

Siksi on tärkeää, että työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään näistä periaatteista.

Työnantaja järjestää etätyöntekijälle asianmukaisen teknisen tukipalvelun.

Työnantajalla on oikeus kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti vaatia vahingonkorvauksia etätyöntekijän käyttämien laitteiden ja tietojen katoamisesta ja vahingoittumisesta.

Etätyöntekijä pitää hyvää huolta hänelle tarjotuista laitteista eikä kerää tai levitä laitonta aineistoa internetin välityksellä.

f) Vikaantuminen

Jos laitteisto vikaantuu tai jos tapahtuu ylivoimainen este, jonka seurauksena etätyöntekijä ei voi tehdä työtänsä, hänen tulee ilmoittaa siitä välittömästi työnantajalle.

Jos etätyöntekijä ei voi jatkaa työtänsä tällaisen tapahtuman vuoksi, on hyödyllistä selvittää etukäteen, onko hänellä velvollisuus työskennellä työnantajan tiloissa ja milloin.

g) Peruutusoikeus

Jos etätyö ei kuulu alkuperäiseen toimenkuvaan, päätös siirtyä etätyöhön on peruutettavissa työ- ja/tai työehtosopimuksen mukaisesti. Peruutettavuus voisi merkitä mahdollisuutta palata tekemään työtä työnantajan tiloissa joko työntekijän tai työnantajan pyynnöstä. Peruutettavuuden toteutustavat määritellään työ- ja/tai työehtosopimuksessa.

h) Koulutus

Etätyöntekijöillä on sama pääsy koulutukseen ja samat mahdollisuudet urakehitykseen kuin vastaavilla työntekijöillä työnantajan tiloissa ja heihin sovelletaan samoja arviointiperusteita kuin muihinkin työntekijöihin.

Etätyöntekijät saavat asiaankuuluvaa koulutusta, joka kohdistuu heidän käytössään olevaan tekniseen välineistöön ja tällaisen työorganisoitavan erityispiirteisiin. Myös etätyöntekijän esimies ja hänen välittömät työtoverinsa saattavat tarvita koulutusta tämän tyyppiseen työhön ja sen johtamiseen.

i) Ehdot

Työsuhteen ehtojensa osalta etätyöntekijöillä on oikeus samoihin sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa olevilla vastaavilla työntekijöillä. Ja toisaalta etätyöntekijöillä on samat velvollisuudet kuin vertailukelpoisilla työntekijöillä.

Etätyöntekijän työmäärä ja suoritusstandardit ovat samat kuin vastaavien työnantajan tiloissa työskentelevien työntekijöiden.

Prosessiin tulee ottaa mukaan henkilöstöpalvelut, jotta etätyöntekijöitä voidaan valvoa ja heille saadaan tarjottua samat uramahdollisuudet kuin muille työntekijöille.

3. Tapaturmavakuutuksen kattavuus

Työmarkkinaosapuolet tunnustavat, etteivät työntekijät aina kuulu tapaturmavakuutuksen piiriin etätyöpaikalla sattuvissa onnettomuustilanteissa. EU-maiden kansalliset sosiaaliturvajärjestelmissä on vaihtelevia suojaustasoja, ja työntekijän voi joskus olla vaikea todistaa, että työpaikan onnettomuus tapahtui kotona. Tästä syystä vakuutusalan työmarkkinaosapuolet suosittelevat jäseniänsä harkitsemaan sopivia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi sitä, olisiko tarpeen ottaa lisävakuutus etätyöpaikalla sattuvia onnettomuustapauksia varten, kun otetaan huomioon kansallinen tilanne.

4. Kollektiivisia oikeuksia koskevat kysymykset

Etätyöntekijöillä on samat kollektiiviset oikeudet kuin työnantajan tiloissa työskentelevillä työntekijöillä. Etätyöntekijän yhteydenpitoon työntekijöiden edustajien kanssa ei aseteta mitään esteitä.

He voivat samoin ehdoin osallistua työntekijöitä edustavien tai työntekijöiden edustukseen perustuvien elinten vaaleihin tai osallistua niissä ehdokkaiksi. Etätyöntekijät sisällytetään laskelmiin, joissa määritellään eurooppalaisen ja kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai yrityksen käytäntöjen mukaisia työntekijöiden edustusta koskevia kynnysarvoja. Työpaikka, johon etätyöntekijä kuuluu kollektiivisten oikeuksien käyttämistä varten, määritellään heti alussa.

Työntekijöiden edustajille ilmoitetaan ja heidän kanssaan neuvotellaan etätyön käyttöön ottamisesta Euroopan unionin ja kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisesti.

Brysselissä 10. helmikuuta 2015

Sebastian Hopfner,
Sosiaalisen vuoropuhelun foorumin puheenjohtaja,
Insurance Europe

Edgardo Iozia,
Puheenjohtaja, UNI Europa Finance

Gregor Pozniak,
Pääsihteeri, AMICE

Elke Maes,
Sosiaalinen vuoropuhelun
vakuutuskoordinaattori,
UNI Europa Finance

Didier Pissoort,
Sosiaaliasioiden valiokunnan puheenjohtaja,
BIPAR