



## 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 suosituimpi työtapana vakuutusosalalla. Tieto- ja viestintätekniikka 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 molemmin puolin. Etätyöllä voi myös olla myönteinen vaikutus ympäristöön ja julkiseen yhteisöön: etätyö voi auttaa vähentämään saastumista, koska työntekijöiden työmatkat kotiin ja työpaikan välillä vähenevät hyödyntäen koko yhteiskuntaa. Etätyö vaatii työntekijältä erittäin hyvää vastuullisuutta.

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 etätyötä kaikkia osapuolia hyödyttävänä keinona. Julistuksessa esitettiin 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 keinoista sekä elämänlaadun että yritysten suorituskyvyn parantamiseen.

Tässä yhteisessä julistuksessa työmarkkinaosapuolet haluaisivat tarkastella etätyötä ja esittää 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 *Muutoskumppanuus 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 sovitulta työpaikalta, joka on muu paikka kuin se, jossa työntekijä normaalisti työskentelisi.

Tämä yhteinen julistus koskee seuraavia:

- Yrityksen omat työntekijät, jotka tekevät etätyötä säännöllisesti.
- Liikkuvat myyntityöntekijät ja vahinkotarkastajat lainkäyttöalueilla, joissa työmarkkinaosapuolten järjestämät työolot eivät 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 etätyötä 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 ammattiliitoille, järjestöille ja työnantajille 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, tekemällä yhteisiä esityksiä kansallisille hallituksille ja muille keskeisille toimijoille tai tekemällä yhteisiä tutkimuksia.

Jos on 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 käyttöä tuomalla esiin vakuutusalan eri toimijoiden sekä EU:n jäsenvaltioiden hyvien toimintatapojen esimerkkejä etätyöstä kirjasen "Väestörakenteen haasteen torjunta vakuutusosalalla" päivitettyssä 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. Tietyntyyppiset 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.

Olisi hyödyllistä sopia etukäteen ehdot, joilla työntekijät voivat tehdä etätyötä.

### 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 vastuuta.

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 muusta työyhteisöstä. Tämä voitaisiin saavuttaa esimerkiksi antamalla hänelle mahdollisuus tavata säännöllisesti työtovereitaan ja järjestämällä pääsy yrityksen tiedottamisen piiriin.

Jotta saadaan varmistettua 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. Työnantajan on annettava jatkuvaa tukea etätyöntekijälle näiden tehtävien täyttämiseksi, kuitenkin huomioiden etätyön erityisolosuhteet.

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 työskennellessä.

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. Jos etätyöntekijä käyttää omia laitteitaan, työnantaja ei ole vastuussa näistä laitteista. 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 etätyö on työntekijän aloite.

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.

Etätyöntekijän pitää huolehtia hyvin hänelle tarjotuista laitteista eikä kerätä tai levittää laitonta aineistoa internetin välityksellä.

### f) Vioittuminen

Jos laitteisto vioittuu tai jos tulee 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.

### g) Päätäminen

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

### h) Koulutus

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

Etätyöntekijät saavat asiaankuuluvaa koulutusta käytössään olevaan tekniseen välineistöön ja työorganisaation erityispiirteisiin. Myös etätyöntekijän esimies ja hänen välittömät työtoverinsa saattavat tarvita koulutusta etätyöhön ja sen johtamiseen.

## **i) Ehdot**

Työsuhteen ehtojensa osalta etätyöntekijöillä on oikeus samoihin sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa olevilla vastaavilla työntekijöillä. Etätyöntekijöillä on *myös* 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 työtapaturmissa. EU-maiden kansallisissa sosiaaliturvajärjestelmissä on vaihtelevia suojaustasoja, ja työntekijän voi joskus olla vaikea todistaa, että työtapaturma tapahtui kotona. Tästä syystä vakuutusalan työmarkkinaosapuolet suosittelevat jäseniänsä harkitsemaan sopivia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi sitä, olisiko tarpeen ottaa lisävakuutus etätyöpaikalla sattuvia työtapaturmia 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