

Etätyön käytänteet

Koronapandemian aikana ja sen jälkeen on etä- ja hybridityö lisääntynyt huomattavasti. Huolellisesti suunnitellussa etätyössä on paljon hyviä puolia; sen koetaan nostavan työhyvinvointia, osa töistä hoituu tehokkaammin, työmatkoihin kuluva aika säästyy muuhun ja työmatkaliikenteen väheneminen säästää luontoa. Myös rekrytointien yhteydessä on perusteltua kertoa etätyömahdollisuuksista.

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat yhteistyössä valmistelleet seuraavan materiaalin, joka on tarkoitettu tueksi seurakunnille, jos ne miettivät / kehittävät etä- ja hybridityökäytäntöjään. Osapuolet korostavat, että materiaali on tarkoitettu paikallisen suunnittelun tueksi. Jos työyhteisössä on jo toimivat alla esitettyjä suuntaviivoja noudattavat järjestelyt etätyöhön, ei niitä ole tarvetta muuttaa. Toisaalta etätyömahdollisuuksien koko ajan kehittyessä on hyvä aika ajoin tarkastella yhteisiä pelisääntöjä. Etä- ja hybridityö perustuu aina luottamukseen, joten sen rakentaminen ja vahvistaminen on ensiarvoisen tärkeää.

Etä- ja hybridityö ei rajoita työnantajan direktiota. Työnantaja voi esimerkiksi edellyttää läsnäoloa tiettyinä työpäivinä tai tietyntyypisissä kokouksissa, vaikka pääsääntöisesti henkilö työskentelisi ao. viikonpäivänä etänä. Etätyössä työntekijä työskentelee muualla kuin työnantajan tiloissa.

Työajattomassa hengellisessä työssä ei sovelleta tässä materiaalissa tarkoitettua etätyötä. Työajattomuus edellyttää jo luonteensa vuoksi riittävää työaika-autonomiia, joka tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta pääsääntöisesti itse valita työn tekemisen aika ja yleensä myös paikka.

Etätyökäytännöistä

- Etätyön periaatteiden käsittely yhteistoiminnassa
Kirkon pääsopijaosapuolet muistuttavat, että etä-/hybridityön pelisääntöjä valmistellaan ja käsitellään yhteistoiminnassa. Päätökset asiassa tekee työnantaja. Etä-/hybridityötä tekevien kanssa työnantajan kannattaa sopia asiasta aina kirjallisesti. Etä- ja hybridityösopimuksen voi kumpi tahansa sopijaosapuoli irtisanoa päättymään sovitun määräajan jälkeen.
 - Etätyön tekemisestä sovitaan aina esihenkilön kanssa.
 - Aloite etätyön tekemiseen voi tulla työntekijältä tai esihenkilöltä.
 - Etätyöhön siirtyminen työnantajan tiloista on vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle. Etätyöhön ei kenelläkään ole subjektiivista oikeutta.
 - Työnantaja voi hyväksyä tai kieltää etätyön tekemisen.
 - Työntekijällä on myös oikeus kieltäytyä etätyöstä ja jatkaa työskentelyä työnantajan tiloissa.

- Etätyön sopivuus kunkin työntekijän tehtävään on aina arvioitava tapauskohtaisesti työnantajan ja työntekijän tarpeet huomioiden, sillä kaikki tehtävät eivät sovellu etätyönä tehtäviksi. Teknologian kehittyminen ja useimpien työtehtävien laaja-alaisuus tarkoittavat käytännössä sitä, että yhä useampia töitä ja niihin liittyviä työtehtäviä voi tehdä etänä, vaikka itse päätehtävä olisikin vahvasti läsnätyöskentelyä vaativaa.
- Etätyössä sovellettavat palvelussuhteen ehdot
 - Etätyöhön sovelletaan samoja palvelussuhteen ehtoja kuin muuhunkin työhön.
 - Työntekijän työhön ja sen tekemiseen liittyvät velvoitteet ovat samat kuin työnantajan tiloissa suoritettavissa tehtävissä.
- Työaika etätyötä tehtäessä
 - Etätyössä noudatetaan työntekijän virka- tai työehtosopimuksen mukaista tavanomaista säännöllistä työaika.
 - Työaikakorvauksia maksetaan vain töistä, joista on erikseen sovittu esihenkilön kanssa tai esihenkilö on ne määrännyt, esimerkiksi ylityöt tai iltatyöt.
 - Toteutuneen työajan seuranta toteutetaan, jos mahdollista, sähköisen työajanseurantajärjestelmän avulla.
 - Etätyöntekijän päivittäisestä tavoitettavuudesta sovitaan työnantajan kanssa ennen etätyön aloittamista.
 - Etätyötäkin on syytä muistaa "huokoistaa" muun muassa tauottamalla tai taukoliikunnalla, jottei työpäivästä synny liian raskasta henkisesti ja/tai fyysisesti.
- Sairauspoissaolokäytännöt
 - Sairauspoissaolojen kanssa toimitaan työntekijän virka- tai työsuhteen ehtojen mukaisesti sekä niiden mahdollistamia paikallisia joustoja kuten omailmoituskäytäntöä noudattaen.
 - Vaikka etänä työskentely mahdollistaa esimerkiksi kokouksiin osallistumisen flunssaisena tartuttamatta muita, on hyvä hahmottaa, että sairaana ei ole syytä työskennellä, vaan silloin on keskityttävä paranemiseen.
- Työnantajan kannattaa selvittää työtapaturmavakuuttajalta, miten voimassa oleva vakuutus sopimus soveltuu erilaisiin etätyön ulottuvuuksiin.