

Valtuutettu Paula Nevalainen jätti valtuuston kyselytunnilla 19.9.2022 seuraavan kysymyksen:

Kysymys/Etätyön käyttö Kittilän kunnassa

"Tänä vuonna on Kittilän kunnassa hyväksytty etätyön mahdollistava "sääntö".

Etätyö tuli yleiseen käyttöön työelämässä koronan aikana poikkeusoloissa ja se sopi hyvin tietyille työaloille. Nyt kun mahdollistettiin sen käyttö 10 työpäivää/kk uusissa etätyösäännöissä; vuodessa se on jopa 110 työpäivää/työntekijä eli 50 % työntekijän työpäivistä. Seuranta ja valvonta täytyy olla hyvin dokumentoitua ja säilyttää vähintään verottajan vaatiman 6 vuoden veropäätöksen oikaisuajan, sillä verohallinto myöntää tehtyjen työpäivien ja työmatkojen mukaan merkittäviä vähennyksiä.

Tänä syksynä on puhuttu potilasturvallisuuslaista ja sen hyväksymisestä. Turvallisuus eri kunnan työpisteissä on myös tärkeä asia ei ainoastaan sairaalassa tai hoitolaitoksissa. Meillä täytyy olla dokumentoituna, ketä ovat paikalla työpisteissä milloinkin virka-aikana. (jos vahinko tapahtuu joskus, kuka kantaa vastuun, ei ainoastaan palkkaa)

Koulutus ja työelämä ovat kehittyneet tällä vuosikymmenellä niin, että työssäoppimista tapahtuu paljon työpaikoilla ja siksi pitäisi paikalla olla työtehtävien pitkän linjan osaajia perehdyttämässä uusia työntekijöitä (työtapaturmat, läheltä piti tilanteet).

Siksi pitäisi etätyöpäivät sopia hyvissä ajoin etukäteen dokumentoidusti. (Ongelma on myös kotona tapahtuneet vahingot sekä henkilöiden yksityisyyden suoja, kun kotona käsitellään eri henkiköiden asioita). Tehtyjen etätyöpäivien määrä tulisi minusta näkyä kunnan tilinpäätöksessä ja johtaville viranhaltijoille olisi vielä tarkempi "seula", koska heidän tulee olla työntekijöidensä tukena ja turvana näinä haastavina aikoina ja heidän tulee olla

Esitän, että valtuustolle kerrotaan tehtyjen etätyöpäivien lukumäärä tällä hetkellä ja miten ne jakautuvat työaloittain."

Vastauksena valtuutettu Paula Nevalaisen kysymykseen todetaan seuraavaa:

Etätyö on lisääntynyt merkittävästi koronavirukseen liittyvässä poikkeustilanteessa, mutta sen tekemisessä on hyötyjä sekä työntekijän, että työnantajan näkökulmasta myös ns. normaalitilanteessa. Etätyön hyödyt toteutuvat, kun työtä suunnitellaan ennakkoon. Etätyö mahdollistaa työhön keskittymisen etenkin asiantuntijatyössä, työajan säästön matkojen osalta, työn ja perhe-elämän yhteen sovittamisen sekä kaikkien näiden yhteisvaikutuksesta syntyneen työtyytyväisyyden ja tätä kautta työn tuloksellisuuden parantumisen.

Työnantajan kannattaa mahdollistaa työpaikallaan etätyö, koska se hyödyttää myös työnantajaa. Etätyön mahdollistava työpaikka on houkutteleva työnantaja, jossa työtyytyväisyys lisääntyy ja tätä kautta työn tuottavuus paranee. Lisäksi etätyön salliminen on ympäristöystävällinen teko, koska työmatkaliikenne vähenee.

Toimiva etätyö edellyttää luottamusta ja yhteisesti sovittuja toimintakäytäntöjä esimiehen ja henkilöstön välillä. Etenkin asiantuntijatyössä työtä on mahdollista tehdä ja toteuttaa eri ympäristöissä. Työskentely ei ole sidottuna yhteen paikkaan, vaan tuloksellista työtä voi tehdä hyvien etäyhteyksien mahdollistamana useasta paikasta. Etätyön mahdollisuutta tulee kuitenkin tarkastella aina tehtäväkohtaisesti.

Kittilän kunnassa voimassa oleva etätyöohjeistus on hyväksytty kunnanhallituksessa 22.6.2021 § 286. Etätyöohjeistusta on aikaisemmin käsitelty yhteistoimintaelimessä 19.3.2019 § 1 ja ja kunnanhallituksessa 26.3.2019 § 90. Voimassa olevan etätyöohjeen mukaan etätyötä on mahdollista tehdä maksimissaan 10 työpäivää kuukaudessa. Etätyön tekemisestä tehdään kirjallinen sopimus esimiehen kanssa.

Kittilän kunnan etätyöohje koskee myös johtavia viranhaltijoita. Tutkimustiedon valossa etätyön hyvät

puolet korostuvat erityisesti asiantuntijatyössä, joka kuuluu myös johtavien viranhaltijoiden toimenkuvaan toimialan henkilöstö- ja substanssijohtamisen ohella.

Etätyötä tekevät kuuluvat työterveyshuollon piiriin vastaavasti kuin työnantajan tiloissa työskentelevät ja työnantaja on näin ollen vastuussa myös etätyöntekijän työterveydestä ja työsuojelusta. Työntekijän on noudatettava työpaikan työsuojelukäytäntöjä myös etätyössä siltä osin kuin se etätyössä on mahdollista.

Etätyön pelisääntöjä päivitettäessä tai etätyöstä sovittaessa on syytä käydä läpi etätyön haitat ja vaarat terveydelle ja miten niitä voidaan vähentää. Nämä asiat käydään läpi seuraavan kerran etätyöohjetta ja etätyösopimusta päivitettäessä.

Lakisääteinen työtapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä. Etätyössä työtapaturmana korvataan vain työteon yhteydessä ja siihen liittyen sattuneet tapaturmat. Lisäksi henkilöstön kanssa on syytä käydä läpi, onko jokaisella myös henkilökohtainen tapaturmavakuutus.

Etätyöpäivistä sovitaan etukäteen ja etätyöpäivien dokumentointia tehdään joidenkin työtehtävien ja tehtävänimikkeiden osalta, mutta etätyöpäivien määrää ei dokumentoida systemaattisesti tällä hetkellä siten, että tehtyjä etätyöpäiviä olisi mahdollista esimerkiksi esittää tilastoina kuukausittain. Työnantajalla ei ole voimassa olevan lainsäädännön valossa velvollisuutta dokumentoida ja säilyttää 6 vuotta etätyön tekemistä koskevia aineistoja sillä tasolla, miten asia on ilmaistu valtuustokysymyksessä. Jokainen työntekijä vastaa itse etätyöpäivien dokumentoinnista esim. henkilökohtaisessa verotuksessa ilmoittamiensa matkakustannusten perusteena.

Etätyösopimus on työnantajan ja työntekijän laatima kirjallinen sopimus, jossa sovitaan muutoin etätyön tekemisen periaatteista. Sopimuksessa voidaan sopia myös asiakastyön tekemisestä etätyössä ollessa. Työntekijä on vastuussa siitä, että hänen työskennellessä etätyössä hänellä on käytettävissä kotona etätyöhön soveltuva tila, jossa esimerkiksi asiakasasioiden hoitaminen on mahdollista hoitaa salassapitosäännökset huomioiden.

Kysymyksessä esitetään, että kerättäisiin tarkempia tietoja tehdyistä etätyöpäivistä työntekijäkohtaisesti ja ilmoitettaisiin ne seuraavassa tilinpäätöksessä. Vastauksena tähän on, että työntekijäkohtaisia etätyöpäivien määriä ei ole mahdollista tällä hetkellä ilmoittaa, mutta toimialoilta voidaan kerätä tietoja, kuinka moni henkilö on työskennellyt etätyössä taikka tehnyt hybridityötä, ja nämä tiedot voidaan haluttaessa ilmoittaa esimerkiksi seuraavassa henkilöstökertomuksessa.

Lisätietoa etätyöhön liittyen mm. www.ttl.fi.

Sanna Ylinampa
Hallintojohtaja