

Hybridityön haasteet ja mahdollisuudet

Keski-Suomen Kauppakamari

27.1.2022

Tero Linja



Päivän teemoja

- Mitä asioita tulisi huomioida, kun suunnitellaan hybridityön käytäntöjä?
- Miten työnantajan lakisääteiset velvollisuudet näkyvät hybridityössä?
- Mitä tulee huomioida etätyöskentelystä ulkomailla?
- Miten hybridityö vaikuttaa henkilöstön terveystalouteen ja vakuutukseen?



Hybridityön suunnittelusta



Hybridityö - uusi normaali



Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, mutta joka työnantajan kanssa **ennalta sovitusti** tehdään muualla.

Hybridityöllä tarkoitetaan monipaikkaista työtä, jota tehdään säännöllisesti sekä työpaikalla että sen ulkopuolella, kuten kotona. Hybridityö tarkoittaa työn **vuorottelua työpaikan ja etätyön** välillä.

Hybridityön etuja

Työnantajalle

- Työteho ja työn tuottavuus paranevat
- Toimitiloissa voidaan saavuttaa kustannussäästöjä
- Työpaikan houkuttelevuus lisääntyy, rekrytointivaltti
- Työmatkaliikenne vähenee, saavutetaan ilmastohyötyjä

Työntekijälle

- Työaika joustaa ja työtä voi rytmittää
- Työnteolle voi valita tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien luonteen mukaan
- Mahdollistaa työn ja vapaa-ajan paremman yhteensovittamisen
- Työteho ja työtyytyväisyys paranevat

Hybridityön haasteita

- Etäjohtamiseen liittyvät haasteet
- Itsensä johtamiseen liittyvät haasteet
- Sopivan etä- ja läsnätyön rytmityksen löytäminen
- Yhteisöllisyyteen liittyvät haasteet
- Lisääntyneen digityöskentelyn aiheuttama kuormitus
- Sopimattomat tilat ja kotona työskentelyn kustannukset
- Työaika voi venyä varsinkin kotona työskennellessä, työ- ja vapaa-aika voivat sekoittua
- Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä.
- Vaikutukset terveyteen? Henkinen jaksaminen, tuki- ja liikuntaelinvaivat, suolisto-oireet, päänsärky

Hybridityön suunnittelussa huomioitavaa

Ennen hybridityön toteutuksen suunnittelua on hyvä pysähtyä hetkeksi miettimään sen tarkoitusta ja tavoitteita esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta:

- Mitä asioita hybridityö ratkaisee?
 - Mitä sillä tavoitellaan?
 - Mitä hyötyä hybridityöstä on?
 - Mitä uhkia siihen liittyy?
-
- Asioita on hyvä tarkastella eri tasoilla esim. yritys, yksikkö, tiimi, yksilö), jolloin tarpeet huomioidaan riittävän monipuolisesti.
 - Yrityksissä voi olla hyvin erilaisia töitä, joista osa soveltuu hyvin etätöskentelyyn, jotkut ei lainkaan
 - Voi syntyä tilanteita, että hybridityön mahdollisuudet täytyy raamittaa erikseen eri tehtäville



1. Etätyöskentelyn olosuhteet

- Etätyön olosuhteissa työntekijälle jää aika paljon ratkaistavaa, mutta työnantaja voi tukea onnistumista mm. ohjeiden ja työvälineiden avulla.
- Elämäntilanne tai asuinolosuhteet voivat vaikuttaa merkittävästi etätyön tekemiseen - Työrauha ym.
- Keskeisiä sovittavia asioita on mm.
 - Mitä turvallisuuteen vaikuttavia asioita on huomioitava
 - Työvälineiden hankinta ja käyttö (ATK-laitteet, toimistokalusteet)
 - Tietoturvan varmistuminen (verkkoyhteydet, suojaukset, tulosteet)
 - Miten mahdolliset kustannukset jakautuvat työntekijän ja työnantajan välillä

3. Johtaminen ja yhteisöllisyys

- Etätyön myötä moni työn tekemisen käytännön asia on muuttunut. Useimmiten haasteet liittyvät työn käytäntöihin, esihenkilötyöhön ja yhteisöllisyyteen.
- Keskeisiä suunniteltavia asioita ovat mm.
 - Kokouskäytännöt (välineet, läsnä- ja etätyössä olevien tasa-arvo)
 - Tiedonkulku (asiakkaat, tiimit, projektit..)
 - Johtamisen periaatteet ja käytännöt (miten esihenkilö voi tukea työntekijää ja tiimiä, millainen yrityskulttuuri halutaan? Raportointi ja seuranta, perehdytys ...)
 - Tärkeäksi asiaksi työyhteisöissä on koettu, miten ihmisille tärkeää kuuluvuuden tunnetta ja yhteisöllisyyttä voidaan tukea?

2. Toimitilat

- Hybridityön myötä moni yritys on alkanut suunnittelemaan toimitiloja uusista lähtökohdista.
 - Paljonko tiloja tarvitaan?
 - Missä?
 - Millaisia?
- Työtilojen olisi hyvä tarjota työn ja työyhteisön kannalta sellaisia asioita, mitä etätyössä ei voi toteuttaa.
- Ne voivat liittyä esim. yhteisöllisyyteen, kokousten järjestämiseen tai teknisiin apuvälineisiin.

4. Terveys, työkyky ja työhyvinvointi

Työn muutos aiheuttaa tarpeen arvioida myös terveystalvueluita uudelleen. Usein esille nousevat haasteet liittyvät jaksamiseen ja stressiin, mutta perinteinen sairastaminenkin on yhä yleistä.

Kokonaisuuden suunnittelu kannattaa miettiä yrityksen tavoitteista ja tarpeista. Iso merkitys on yrityksen omilla käytännöillä, mutta myös kumppanien toiminnalla

- Työterveys (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma, palvelut)
- Vakuutusyhtiö (mitä tarpeita hybridityö tuo henkilövakuutuksiin?)
- Työeläkeyhtiö (miten työeläkeyhtiö voi tukea?)
- Muu tukeminen (henkilöstöetuudet, työskentelyvinkit ja ohjeet ...)



Hybridityöhön vaikuttavaa lainsäädäntöä



Lainsäädäntöä

- [Työturvallisuuslaki](#) on työsuojelun peruslaki. Laki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi ja työsuojelun yhteistoiminnan perusteet. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Laki koskee Suomessa tehtävää työtä.
- [Työsopimuslain](#) mukaan työnantaja määrää työntekopaikan ja –ajan. Kaikki työntekopaikan ulkopuolella tehty työ katsotaan etätöksi, josta on sovittava erikseen.
- [Työaikalaisissa](#) on keskeiset työaikaa koskevat säännökset. Työaikakirjanpito ja siihen liittyvä mahdollinen työnantajan ja työntekijöiden välinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastajalle sekä luottamus- tai työsuojeluvaltuutetulle.
- [Työterveyshuoltolaissa](#) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työterveyttä ei ole pakko tarjota ulkomaille.

Työpaikalla nähtävillä pidettävät lait. Lain nimen perässä on lainkohta, johon nähtävillä pito perustuu:

- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) 16 §
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 53 §
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 23 §
- Työaikalaki (872/2019) 43 §
- Työsopimuslaki (55/2001) 13 luku 10 §
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 25 §
- Työturvallisuuslaki (738/2002) 67 §
- Vuosilomalaki (162/2005) 35 §.

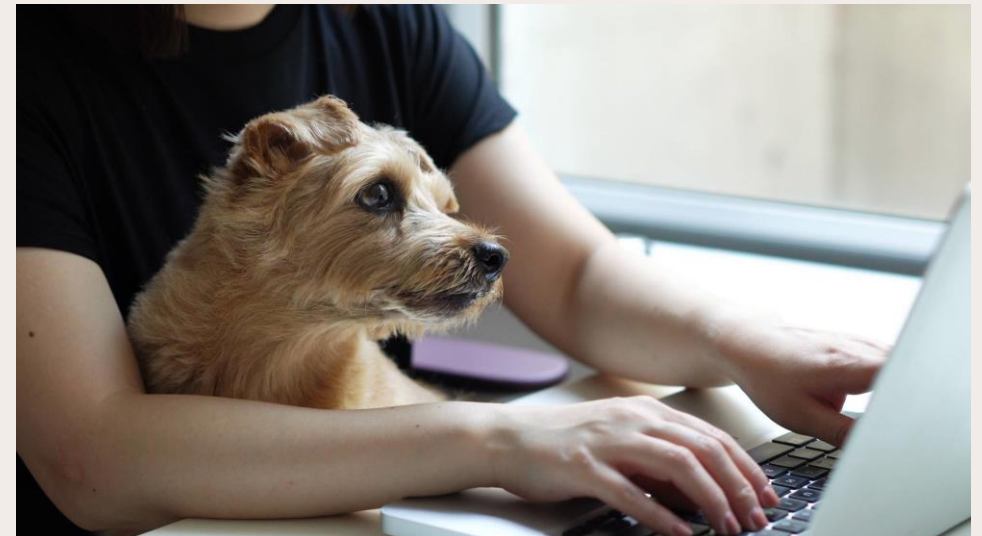


Työnantajan vastuu

- Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä – **koskee Suomessa tehtävää työtä.**
- Etätyön riskit tulee arvioida osana työn terveys- ja turvallisuusriskienarviointia.
- Etätyöhön ryhtyminen edellyttää sopimista.
- Työnantajan vastuu työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta koskee myös etätyötä.
- Toimenpiteistä päättäessään työnantajan tulee ottaa huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.
- Esihenkilön vastuulla on ennakoida ja seurata työaika. Tähän kuuluu todellisten työtuntien raportointi ja käytännöistä sopiminen.
- Työjärjestelyjen osalta on tarpeen sopia erityisesti raportointijärjestelyistä, yhteydenpidosta työpaikalle sekä työaikajärjestelyistä.
- Koko työyhteisöä koskevat etätyön periaatteet sovitaan yhteistoiminnassa.

Käytännössä työnantajan huolehtimisvelvoite toteutuu työturvallisuuslain edellyttämällä toimilla, joita ovat

- **Työsuojelun toimintaohjelma**, jossa määritellään työpaikan työolojen ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistavoitteet sekä toimintatavat
- **Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen ja merkityksen arviointi** eli riskien arviointi, havaittujen vaarojen poistaminen tai vaaran vähentäminen siten, ettei työntekijän terveys vaarannu
- **Työntekijöille annettava opetus ja ohjaus** työssä sattuvan tapaturman sekä työstä aiheutuvan sairastumisen vaaran välttämiseksi.



Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet

- Työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden kehittämisessä on tärkeää, että työntekijät osallistuvat siihen aktiivisesti.
- Velvollisuudet ja oikeudet työsuojeluasioissa toteutuvat toisaalta edustajien kautta yhteistoimintamenettelyssä, ja toisaalta työntekijöillä on yksilökohtaisia velvollisuuksia ja oikeuksia.
- Yhteistoimintajärjestelmien tarkoituksena on, että työntekijät joko suoraan tai edustajien välityksellä saavat riittävät tiedot työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä asioista ja voivat neuvotella näistä työnantajan kanssa.
- Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytyminen on poikkeuksellinen toimenpide ja tulee kysymykseen vain silloin, jos vaara ei ole vältettävissä muilla välittömillä toimilla.

Työntekijän yksilökohtaiset velvollisuudet työsuojeluasioissa:

- Työnantajan ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- Omasta ja toisten turvallisuudesta huolehtiminen
- Muihin työntekijöihin kohdistuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun välttäminen
- Havaitsemiensa vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen
- Koneiden ja työvälineiden asianmukainen käyttö
- Henkilönsuojainten ja turvalaitteiden asianmukainen käyttö.



Etätyön tekeminen ulkomailla



Etätyö ulkomailla - yleistä

Yleisten kaikenkattavien ohjeiden laatiminen on vaikeaa. Käytännöt sosiaaliturvan, verotuksen ja vakuuttamisen suhteen voivat poiketa eri tilanteissa ja eri maissa.

Tässä osiossa esitettävien asioiden on erityisesti tarkoitus toimia herätteenä selvitettäville asioille, kun mietitään ulkomaan etätyön mahdollisuuksia.

- Työntekijä voi halutessaan tehdä etätöitä myös osittain ulkomailta käsin, [jos työnantaja antaa siihen luvan](#).
- Etätyöllä ei tarkoiteta tilanteita, joissa työnantaja lähettää työntekijän ulkomaille pidempiaikaiselle komennukselle ([lähetetty työntekijä](#)).
- Ulkomailla asuminen voi vaikuttaa [sosiaalietuksiin](#) (mm. sairauden tai työttömyyden johdosta maksettaviin etuuksiin), [vakuuttamiskäytäntöön](#) sekä siihen, mihin maahan maksetaan [verot](#).
- Tähän vaikuttaa ennen kaikkea työskentelyn kesto ja tilapäisyys, työskentelymaa sekä onko kohtemaa EU/ETA-maa, sosiaaliturvasopimusmaa tai jokin muu maa.
- Jos työskentely kestää yli [3 kk](#), EU/ETA-maiden alueella on yleensä rekisteröidyttävä kohtemaahan. Pidempi ([6 kk ja yli](#)) ulkomailla asuminen voi vaikuttaa sosiaaliturvaan, vakuutuksiin ja verotuksen käytäntöihin. Myös Kelaan on ilmoitettava ulkomailla asumisesta.



Yleisesti huomioitavaa työskentelystä ulkomailla

EU/ETA-maat, Sveitsi ja Britannia + sosiaaliturvasopimusmaat (esim. USA, Canada, Chile, Israel, Australia ...)

- EU:n kansalaisella on oikeus työskennellä toisen palveluksessa tai itsenäisenä ammatinharjoittajana missä tahansa EU-maassa ilman erillistä työlupaa.

Sosiaaliturva

- Työskenneltäessä EU/ETA-alueella tai sosiaaliturvasopimusmaissa työnantaja voi hakea työntekijälleen Eläketurvakeskuksesta A1-todistusta, joka osoittaa hänen kuuluvan edelleen Suomen sosiaaliturvaan ja työnantajan työtapaturmavakuutukseen.
- Jos A1-todistusta ei ole, työntekijä tulee vakuuttaa työskentelymaassa. Lue lisää A1-todistuksesta [täältä](#)

Tuloverotus

- Ansiotulojen verotus tapahtuu lähtökohtaisesti Suomessa.

Sairaanhoito ja henkilövakuutukset

- Tilapäisesti ulkomailla oleskelevalla on oikeus välttämättömään sairaanhoitoon, jos hänellä on Eurooppalainen sairaanhoitokortti
- Hoidosta maksetaan vain paikallinen omavastuu
- Työtapaturmavakuutus on voimassa myös ulkomailla riippuen matkan kestosta ja tilapäisyydestä
- Lisäksi on hyvä tarkastella muu vakuuttamistarve.

EU:n ulkopuoliset ns. kolmannet maat

- Työskentely EU/ETA-maiden ulkopuolella ns. kolmansissa maissa edellyttää työluvan.

Sosiaaliturva

- EU/ETA-maiden ulkopuolisiin ns. kolmanteen maahan ei myönnetä A1-todistuksia, jolloin sovelletaan kohdemaan lainsäädäntöä.
- Koska eri maiden sosiaaliturva on säädetty toisistaan riippumatta, ulkomailla työskentelevä suomalainen voi vastavuoroisen sosiaaliturvasopimuksen puuttuessa tulla työtapaturmien ja ammattitautien osalta päällekkäisen turvan piiriin tai toisaalta jäädä kokonaan vakuutusturvaa vaille
- Etätyön tekeminen saattaa tarkoittaa työnantajalle tuplamaksuja eli työntantajamaksut on maksettava sekä Suomeen että työskentelymaahan.

Tuloverotus

- Verosopimus lähtökohtaisesti ratkaisee, missä maassa ansiotulot verotetaan.

Sairaanhoito ja henkilövakuutukset

- Sairaanhoito tapahtuu pääasiassa kohdemaan käytäntöjen mukaisesti (osa sosiaaliturvaa)
- Työtapaturmavakuutuksen voimassaolon määrittää matkan kesto, tilapäisyys ja se, kuuluuko suomalaisen sosiaaliturvan piiriin.
- Lisäksi on hyvä tarkastella muu vakuuttamistarve.

Hyödyllisiä linkkejä

[A1-todistuksen hakeminen - Eläketurvakeskus \(etk.fi\)](#)

[Ulkomaantyön vakuuttaminen - Eläketurvakeskus \(etk.fi\)](#)

[Ulkomailla työskentelyn verotus - vero.fi](#)

[Sairaanhoido ulkomailla - kela.fi](#)

[Ulkomaille lähtevän pikaopas - kela.fi](#)

[Lomakkeet - kela.fi](#)

[Etätyö ulkomailla – mitä työnantajan pitää huomioida? - Varma](#)

[Etätyö ulkomailla: Mitä työnantajan pitää huomioida? – YouTube](#)

[Ulkomailla asuminen - Your Europe \(europa.eu\)](#)

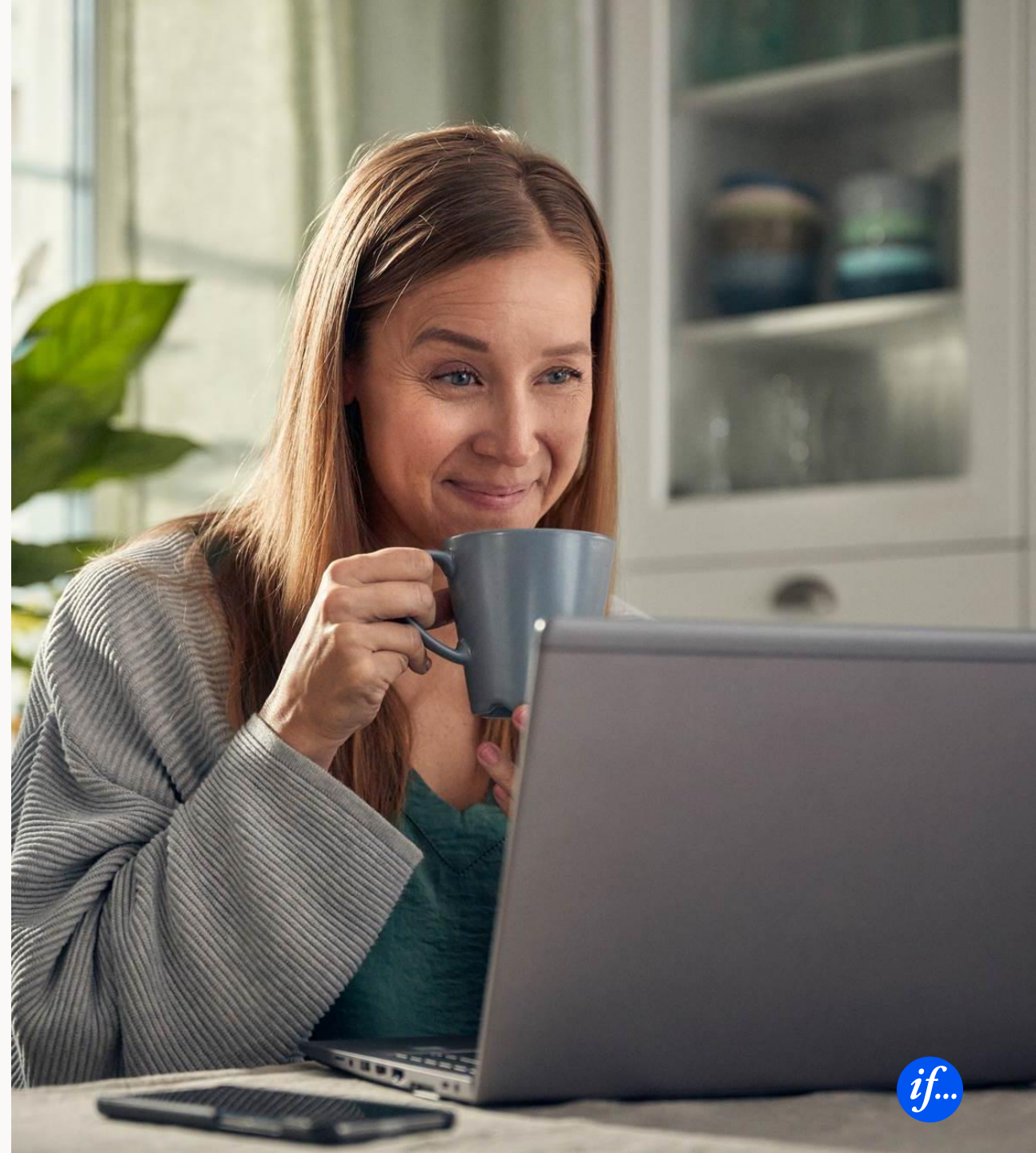


Etätyön vakuuttaminen



Työtaturmavakuutus etätyössä

- Etätyön sisältö on ensimmäisen kerran määritetty työtaturmavakuutuslain uudistuksessa 1.1.2016 (TyTal)
- Työtaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta kattaa vain välittömästi työhön liittyvää toimintaa - esimerkiksi tulosteen paperi viiltää haavan sormeen.
- Työtaturmavakuutuksen näkökulmasta etätyöhön ei ole sisällytetty työmatkaa.
- Työtaturmavakuutus ei vastaa kovin hyvin työelämän muutokseen
 - Etätyön korvaaminen on hyvin rajallista
 - Työtaturmista aiheutuvien sairaspöissaolojen osuus on alle 5%



Miten etätöön henkilöriskejä voi vakuuttaa?

	Työtapaturma- vakuutus	Vapaa-ajan ryhmä- tapaturmavakuutus	Etätöyövakuutus	Terveysvakuutus
	Etätöyössä oleva henkilö tipahtaa tuoliltaan kesken Teams-palaverin ja satuttaa selkensä			
Korvaako vakuutus?	Kyllä	Ei	Ei	Ei
	Etätöyössä oleva henkilö kompuroi portaissa hakiessaan tulosteen alakerrasta ja loukkaa polvensa kaatuessaan			
Korvaako vakuutus?	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Etätöyössä oleva henkilö lämmittää hellalla lounasta ja saa käteensä palovamman			
Korvaako vakuutus?	Ei	Kyllä	Kyllä	Kyllä
	Etätöyössä oleva henkilö lähtee tauolleen ulos kävelyille, liukastuu soraan ja taittaa nilkkansa			
Korvaako vakuutus?	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä
	Etätöyössä oleva henkilö saa vatsaoireita, jotka vaativat erikoislääkärin tutkimuksia ja hoitoa			
Korvaako vakuutus?	Ei	Ei	Ei	Kyllä

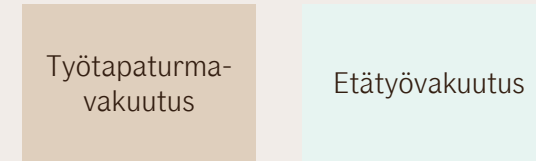


Hybridityön vakuuttaminen ja työterveys

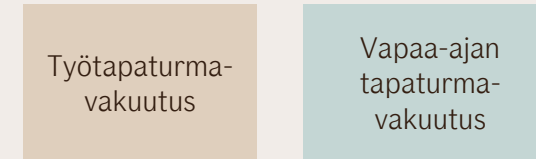
- Havaintoja työterveydestä
 - Työterveyden etävastaanottojen määrä on kasvanut ja palveluita on opittu hyödyntämään
 - Vastaa hyvin etätyön tuomiin tarpeisiin
 - Henkisen voimien tukemiseen on kehitetty matalan kynnyksen palveluita – tarve ja käyttö lisääntyy
 - Ennaltaehkäisevissä toiminnoissa on kehitettävää (?)
 - Yritysten kiinnostus työterveyden ja vakuutusten kokonaistarkastelusta on lisääntynyt
- Vakuutusratkaisut suunnitellaan yrityksen hybridityön käytäntöjen ja tavoitteiden pohjalta.
- Tarkastelussa usein yleisesti sairaanhoidon palvelujen laajuus
- Ulkomaan etätyössä tärkeää määrittää, mitä hoitaa työnantaja, mitä jää työntekijän omalle vastuulle.

Etätyön vakuuttaminen

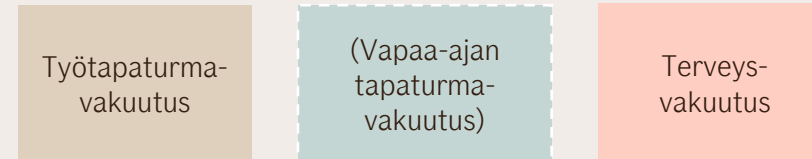
Vaihtoehto 1: Kaikki työssä sattuvat tapaturmat katettu



Vaihtoehto 2: Kaikki tapaturmat katettu 24/7



Vaihtoehto 3: Kaikki tapaturmat ja sairaudet katettu 24/7



Vaihtoehto 4: Kaikki tapaturmat ja sairaudet katettu 24/7 + matkat



Henkilövakuutukset ja etätyö ulkomailla

Työtapaturmavakuutuksen korvaukset on sidottu tiukasti varsinaisen työn tekoon liittyviin olosuhteisiin. On tärkeää, että työntekijällä on lisäturvaa tapaturmien ja sairauksien varalta.

Ensisijainen lisäturva: matkavakuutus

- Työnantajan ottama matkavakuutus laajennettuna kattamaan myös etätyömatkat (vapaa-ajan matkat). Vakuutus on voimassa 24/7 niin sairauksien kuin tapaturmienkin osalta.
- Vaihtoehtona on työntekijän itselleen ottama henkilökohtainen matkavakuutus
- Muista tarkastaa matkavakuutuksen voimassaolo pidemmillä etätyömatkoilla

Muita lisäturvia (eivät yksinään ole riittäviä):

- Työtapaturmavakuutuksen liitettävä vapaa-ajan ryhmätapaturmavakuutus. Kattaa vapaa-ajalla sattuvat tapaturmat, mutta ei sairauksia.
- Etätyövakuutus laajennettuna ulkomaille. Kattaa esim. ruokatauolla sattuneet tapaturmat, mutta ei sairauksia tai vapaa-ajalla sattuneita tapaturmia.



Yhteenveto

1. **Suunnittelu yhdessä työntekijöiden kanssa ovat avain onnistumiseen ja keino täyttää myös työlainsäädännön vaateet.**
 - Sovitut käytännöt tukevat töiden sujumista ja helpottavat johtamista.
 - Työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu suorituksen johtamisen sijaan oppimisen ja yhteistyösuhteiden johtaminen
 - Yrityksessä voi olla eri henkilöstöryhmiä, joiden kanssa sovitaan erilaisista etätöiden mahdollisuuksista
2. **Työnantajan vastuu koskee kaikkia työskentelymuotoja, myös hybridityötä.**
 - Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Laki koskee Suomessa tehtävää työtä.
 - Työnantajalla on oikeus päättää etätöistä ja siitä, missä sitä voi tehdä.
3. **Etätöskentely ulkomailla**
 - Ulkomailla työskentelyyn liittyy sosiaaliturvaan, verotukseen ja vakuutuksiin kysymyksiä, jotka on hyvä varmistaa tilannekohtaisesti.
 - EU/ETA-maissa ja sosiaaliturvasopimusmaissa A1-todistus vahvistaa henkilön kuulumisen Suomen sosiaaliturvaan.
4. **Vakuutusten ja työterveyden palvelut tarvekohtaisesti**
 - Hybridityön suunnitelmat helpottavat työterveyden ja vakuutusten hankintaa.
 - Erityisesti ulkomailla työskenneltäessä on syytä miettiä tarvittavat vapaaehtoiset vakuutukset.



Heräsikö kysymyksiä? Ota yhteyttä

Tero Linja

Head of sales, Health Services
If Services AB, Suomen sivuliike
If Vahinkovakuutusyhtiö Oyj:n sisaryhtiö

tero.linja@if.fi

Puh. 050 526 5546



Kaisli Kasurinen

Asiakaspäällikkö
If Vahinkovakuutusyhtiö Oyj

kaisli.kasurinen@if.fi

Puh. 050 424 8075



KIITOS

