

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kurvinen E., Korhonen S. & Vartiainen N. 2022. Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. Liikejuridiikka, 8, 3, s. 65–87.

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Kurvinen E., Korhonen S. & Vartiainen N. 2022. Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. Liikejuridiikka, 8, 3, pp. 65–87.

© 2022 Helsingin seudun kauppakamari. All rights reserved.

EVGENIYA KURVINEN
SARI KORHONEN
NIKO VARTIAINEN

Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi

*Remote Work Organizing and Monitoring Methods
to Ensure Occupational Safety and Health*

Tässä artikkelissa etätyökäytänteitä analysoidaan työturvallisuuslaissa säädettyjä vaatimuksia ja velvollisuuksia vasten. Toteutetussa tutkimuksessa tosiasiallisia etätyökäytänteitä selvitettiin julkishallinnon organisaatioiden työsuojeluvaltuutetuille ja -päälliköille osoitetulla kyselyllä. Artikkelin pääasiallisena tarkoituksena on analysoida tehdyn kyselytutkimuksen tulokset ja tutkia, voidaanko etätyön järjestämisen ja valvonnan keinoja pitää riittävinä työnantajalle työturvallisuuslaissa (738/2002) asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden toteuttamiseksi. Työturvallisuuslakia sovelletaan myös etätyöhön. Lain soveltamisalaa on kuitenkin rajoitettu yksityisyyden suojan piiriin kuuluvissa olosuhteissa. Tästä huolimatta työnantajalle kuuluu velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisilla toimenpiteillä sekä antaa työturvallisuutta koskevia määräyksiä ja ohjeita ja valvoa, että niitä myös noudatetaan. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että etätyön valvonta ei kaikilta osin ole riittävää työturvallisuuslaissa asetettuihin vaatimuksiin ja velvoitteisiin nähden. Esimerkiksi on yleistä, että taukojen pitämistä ei valvota. Sitä, miten kauan työntekijä on paikoillaan näyttöpäätteensä äärellä, ei valvota käytännössä ollenkaan. Lisäksi valvonta vaikuttaa kohdistuvan etätyötä tekevän työntekijän fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin seurantaan eikä etätyön suorittamispaikkaan, vaikka myös jälkimmäinen vaikuttaa työturvallisuuden toteuttamiseen.

1. JOHDANTO

Koronaviruspandemian myötä monilla työpaikoilla siirryttiin laajasti etätyöskentelyyn. Nykyään etätyötä tehdään huomattavasti aiempaa enemmän ja laajemmin.¹ Etätyön käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä, mutta sillä voidaan tarkoittaa työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella teknologisia välineitä apuna käyttäen.² Etätyötä tehdään yleensä työntekijän kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa, johon työnantajalla ei ole oikeutta päästä ilman työntekijän suostumusta tai myötävaikutusta. Tästä huolimatta voimassa olevassa lainsäädännössä työnantajalle asetetaan työturvallisuuteen liittyviä vaatimuksia ja velvoitteita. Työturvallisuuslain (738/2002, TTurvL) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (TTurvL 1 §). Lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa taikka työnantajan osoituksesta muun henkilön kodissa tai niihin liittyvissä olosuhteissa (TTurvL 5 §).

Työturvallisuuslaki velvoittaa siten työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä myös etätyössä. Lain 5 §:stä kuitenkin seuraa, että lakia sovelletaan etätyössä tietyin rajoituksin. Työturvallisuuslain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Lain esitöissä soveltamisalan rajoituksia on perusteltu sillä, että perustuslain (731/1999) 10 §:ssä turvatuissa *yksityisyyden suoja koskevilla olosuhteissa* ei työnantajalle voida asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita hänen ei oikeudellisesti eikä tosiasiallisesti ole mahdollista toteuttaa.³

¹ Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Työolobarometri 2021, s. 10. [<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164237>] (18.10.2022)

² Määritelmän ulkopuolelle jää niin sanottu liikkuva työ, esimerkiksi kotisairaanhoito ja kuljetuspalvelut. Ks. etätyön määritelmästä esimerkiksi Juha Kuisma – Pekka Sauri, Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. Kunnallisanalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 121, 2021, s. 26 ja Zenon Pokojski – Agnieszka Kister – Marcin Lipowski, Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective-What's Next? Sustainability 4/2022, s. 1.

³ HE 59/2002 vp, s. 26–27. Voutilaisen mukaan *yksityisyyden suoja* muodostuu useammasta perusoikeudesta, joita ovat henkilötietojen suojan lisäksi muun muassa yksilön itsemääräämisoikeus, oikeus yksityiselämään ja oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen. *Yksityiselämän suoja* on

Työnantajan toimintamahdollisuuksien oikeudelliset rajat määräytyvät lain mukaan.⁴ Jokaisen oikeudesta yksityiselämän suojaan säädetään perustuslain 10 §:ssä. Yksityiselämän lähtökohtana on, että ihmisellä on oikeus elämään ilman viranomaisien tai muiden ulkopuolisten tahojen perusteetonta puuttumista siihen.⁵ Perustuslain 10.1 §:n mukaan myös jokaisen kotirauha on turvattu. Lailla voidaan säätää perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä (PL 10.3 §). Perustuslaillisen suojan ydinalueena on henkilön asunto, mutta se ulottuu lähtökohtaisesti kaikenlaisiin pysyväisluonteiseen asumiseen käytettyihin tiloihin.⁶ Ilman nimenomaista sääntelyä työnantaja ei siten voi kohdistaa työntekijän kotirauhan piiriin ulottuvia toimenpiteitä.

Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla (PL 10.1 §). Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004, YksTL tai työelämän tietosuojalaki) tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suoja turvaavia perusoikeuksia työelämässä (1 §). Lisäksi työntekijän henkilötietojen käsittelystä säädetään EU:n yleisessä tietosuoja-asetuksessa⁷, tietosujalaissa (1050/2018) sekä sähköisen viestinnän palveluista annetun lain (917/2014) VI osassa (YksTL 2.3 §).⁸ Voimassa olevassa lainsäädännössä turvataan työntekijän oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä.⁹ Työnantaja saa kerätä ja muulla tavoin käsitellä työntekijöiden henkilötietoja vain laissa tarkoitetuissa tilanteissa.

puolestaan osa laajempaa yksityisyyden suoja. Tomi Voutilainen, Oikeus tietoon – informaatio-oikeuden perusteet. Edita Publishing Oy 2019, s. 70.

⁴ Oikeuskirjallisuudessa tähän problematiikkaan ei ole kiinnitetty erityistä huomiota. Ks. esimerkiksi Jaana Paanetoja, Työturvallisuuslain soveltamisala, s. 41–56 teoksessa Johanna Havula – Timo Järmas – Seppo Koskinen – Anu-Tuija Lehto – Nina Meincke – Jaana Paanetoja – Timo Pehrman – Jenny Rintala – Jan Schugk – Toni Sortti – Heli Tikkanen – Vesa Ullakonoja – Anne Vänskä, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy 2018, s. 51–52; Pertti Siiki, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy 2010, s. 27–28; Enni Ala-Mikkula, Työnantajan työsuojeluvastuu – tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvastuuista sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta. Alma Talent 2020, s. 93 (alaviite 93) ja 163.

⁵ HE 309/1993, s. 52–53.

⁶ HE 309/1993 vp, s. 53 ja PeVL 16/2004 vp, s. 5 ja PeVL 18/2010 vp, s. 7.

⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuoja-asetus).

⁸ Tietosuoja-asetuksen 4 artikla 1 kohdan mukaan *henkilötiedoilla* tarkoitetaan kaikkia tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa luonnolliseen henkilöön liittyviä tietoja; tunnistettavissa olevana pidetään luonnollista henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa erityisesti tunnistetietojen, kuten nimen, henkilötunnuksen, sijaintitiedon, verkkotunnistustietojen taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, geneettisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella.

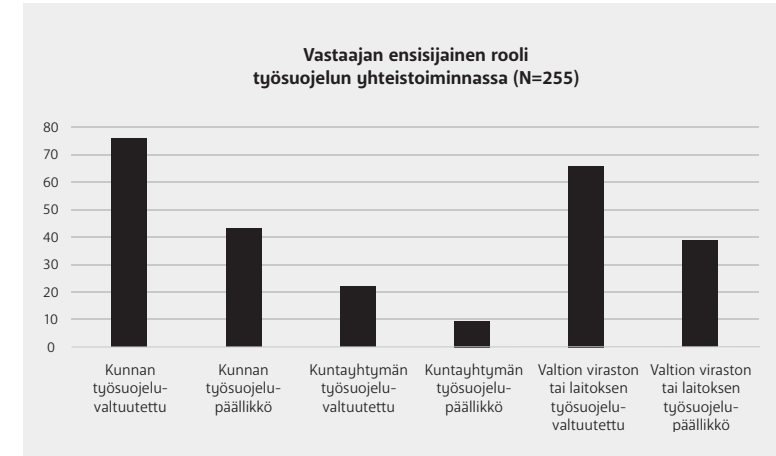
⁹ Ks. HE 309/1993 vp, s. 53.

Tämän artikkelin tarkoituksena on tutkia, voidaanko etätyön järjestämisen ja valvonnan keinoja pitää riittävinä työnantajalle työturvallisuuslaissa asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden toteuttamiseksi. Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinoja analysoidaan työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta ja eräitä työturvallisuuslaissa yksilöityjä vaatimuksia ja velvoitteita vasten ottaen huomioon työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä koskeva lainsäädäntö.

2. KYSELYN TOTEUTUS

Turvallisen etätyön järjestämisen ja valvonnan käytänteiden selvittämisen vaatii empiiristä aineistoa. Tässä tutkimuksessa niitä on selvitetty julkishallinnon organisaatioiden työsuojeluvaltuutetuille ja -pääliköille osoitetulla kyselytutkimuksella keväällä 2022. Kyselyn kohdejoukkona toimivat julkishallinnon organisaatiot muodostuvat kunnista ja kuntayhtymistä sekä valtion virastoista ja laitoksista. Kysely lähetettiin sähköisellä Webropol-lomakkeella 18.5.2022. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa, jonka aikana vastaajia muistutettiin kertaalleen kyselyyn vastaamisesta. Lopullisesti kysely sulkeutui 1.6.2022.

Julkishallinnon organisaatioiden työsuojeluvaltuutetut ja -pääliköt tavoitettiin kunkin organisaation kirjaamojen kautta siten, että kyselyn saatekirjeessä kirjaamojen henkilöstöä pyydettiin välittämään kyselylomake edellä mainituille tahoille. Kysely lähetettiin yhteensä 175 valtion virastoon tai laitokseen, 293 kuntaan ja 89 kuntayhtymään. Yhteensä kysely lähetettiin siis 557 organisaatiolle. Vastauksia saatiin yhteensä 255 kappaletta. Koska kysely pyydettiin välittämään kaikissa organisaatioissa kahdelle taholle, voidaan vastausaktiivisuudeksi laskea 23 prosenttia. Vastaajien jakauma on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Kyselyn vastaajien työtehtäväkohtainen jakauma.

Kuvion 1 perusteella voidaan havaita, että suurin osa vastaajista edustaa kuntatason organisaatiota. Kunnista vastauksia saatiin valtuutetut ja pääliköt mukaan lukien yhteensä 119 (47 %) ja kuntayhtymistä 31 (12 %) kappaletta. Valtion virastoista ja laitoksista vastauksia kertyi 105 (41 %) henkilöltä. Jaoteltaessa vastaajat työntekijä- (valtuutetut) ja työnantaja-puolen (pääliköt) edustajiin, voidaan havaita, että vastaajien joukossa on jonkin verran enemmän työntekijäpuolen edustajia. Työsuojeluvaltuutetuja kyselyyn vastasi 164 (64 %) ja työsuojelupääliköitä 91 (36 %). Näin ollen kuntaorganisaatioiden ja työntekijäpuolen näkemykset voivat korostua vastauksissa hieman enemmän valtion virastoihin ja työnantajapuoleen verrattuna.

Kysely koostui useammasta strukturoidusta (kvantitatiivisesta) kysymyksestä. Strukturoitujen kysymysten lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus tarkentaa vastaustaan avoimilla (kvalitatiivisilla) kysymyksillä. Kyselyssä vastaajille etätyö määriteltiin ”työksi, jota tehdään etäyhteyksien varassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella”. Lähes kaikkien vastaajien organisaatioissa (99 % vastauksista) oli vastaushetkellä tai oli ollut aikaisemmin mahdollisuus tehdä etätöitä. Tulokset kertovat siitä, että etätyökäytännöt ovat käytännössä poikkeuksetta käytössä julkishallinnon organisaatioissa.

Kyselyn tuloksia analysoitaessa on otettava huomioon, että tulokset eivät ole tulkittavissa organisaatiotasolla. On todennäköistä, että useammasta organisaatiosta kyselyyn on vastannut sekä työsuojeluvaltuutettu että työsuojelupäällikkö. Näin ollen, mikäli tiettyyn vastausvaihtoehtoon on vastannut esimerkiksi 40 prosenttia vastaajista, ei tulosta tule tulkita siten, että kysymyksessä kysytty asia esiintyy 40 prosentissa organisaatioita.

Tämän tutkimuksen tulokset ja havainnot ovat hyödynnettävissä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla tehtävässä etätyössä. Hyödynnettävyys perustuu siihen, että työturvallisuuslakia sovelletaan sekä työsopimuksen perusteella tehtävään työhön että virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön (TTurvL 2.1 §). Myös työelämän tietosuojalakia sovelletaan työntekijän ohella virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan (YksTL 2.1 §). EU:n yleinen tietosuoja-asetus tulee myös sovellettavaksi työntekijöiden henkilötietojen käsittelyssä.

3. ETÄTYÖN TURVALLISUUTTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET JA OHJEET

Työnantajan työnjohto- ja valvontavalta liittyy sekä työsuhteisiin että virkasuhteisiin. Työsopimuslain (55/2001, TSL) 1.1 §:n mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun *tämän johdon ja valvonnan alaisena* palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Valtion virkamieslain (750/1994) 14.1 §:n mukaan virkamiehen on suoritettava tehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava *työnjohto- ja valvontamääräyksiä*. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 17.1 §:n mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan *työnjohto- ja valvontamääräyksiä*.¹⁰ Työnantajan oikeuksiin ja

10 Ks. työsuhteeseen liittyvästä työn johto- ja valvontaoikeudesta Martti Kairinen, Työoikeuden soveltamisala, s. 99–127 teoksessa Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen, Työoikeus. Alma Talent Oy 2018, s. 109 ja virkatehtävien suorittamiseen liittyvästä työnjohto- ja valvontaoikeudesta Seppo Koskinen – Heikki Kulla, Virkamiesoikeuden

velvollisuuksiin kuuluu siten antaa ohjeita ja määräyksiä työn suorittamisesta eli siitä, mitä tehdään, miten tehdään, milloin tehdään ja missä tehdään.¹¹ Tämä muodostaa työnantajalle *valvontaoikeuden tai -vastuun*, joka realisoituu myös työturvallisuuslain mukaisten vaatimusten ja velvoitteiden kohdalla.

Työnantajan on annettava työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Työturvallisuuslain esitöissä on tuotu esille, että työn järjestäminen kotona tehtäväksi korostaa työnantajan opetus- ja ohjausvelvollisuutta.¹² Työturvallisuuslain säännökset ovat pakottavaa oikeutta eikä laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa sopimuksin.¹³ Etätyön turvallisuuteen liittyvillä määräyksillä ja ohjeilla vastuuta huolehtia työn turvallisuudesta ei myöskään voida kokonaan siirtää työntekijälle. Kotirauhan suojan piirissä työtä tehdessä työntekijällä on kuitenkin korostunut vastuu toimia työnantajan antamien määräysten ja ohjeiden mukaisesti. Työturvallisuuslain 18.1 §:ssä säädetään *työntekijän huolellisuusvelvoitteesta*, johon kuuluu myös työturvallisuuteen liittyvien määräysten ja ohjeiden noudattamisvelvollisuus.¹⁴ Sen mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Valvontamääräysten antamisen ohella työnantajan tulee valvoa, että sen antamia työturvallisuutta koskevia määräyksiä ja ohjeita noudatetaan.¹⁵ Työntekijän huolellisuusvelvoite ei poista työnantajan velvollisuutta valvoa ja varmistaa, että työturvallisuusmääräyksiä myös tosiasiallisesti noudatetaan.¹⁶ Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu siten valvoa, että työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä noudatetaan, vaikka asiasta ei erikseen ole säädetty työturvallisuuslaissa.

perusteet. Alma Talent Oy 2019, s. 237 ja 242. Virkasuhteen ja työsuhteen välisten erojen tarkastelussa työnjohto- ja valvontaoikeus ei saanut osakseen erityistä huomiota. Ks. Niklas Bruun, Työoikeuden perusteet. Alma Talent Oy 2022, s. 144–149 ja Koskinen – Kulla 2019, s. 20–22.

11 Seppo Koskinen – Vesa Ullakonoja, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Keuruu. Edit Publishing Oy 2020, s. 67.

12 HE 59/2002 vp, s. 27. Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työnantajalle on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen muun muassa työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaara välttämiseksi.

13 HE 59/2002 vp, s. 2. Ks. myös Martti Kairinen, Työoikeuden normijärjestelmä, s. 45–98 teoksessa Seppo Koskinen – Martti Kairinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen, Työoikeus. Alma Talent Oy 2018, s. 47–48; Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 59–60 ja 273.

14 Ks. HE 59/2002 vp, s. 36–37.

15 Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työturvallisuuslain 14 §:n mukaiseen velvollisuuteen antaa opetusta ja ohjausta liittyvä velvollisuus *valvoa*, että annettuja ohjeita noudatetaan. Ks. Jorma Saloheimo, Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 5. painos. Talentum Media Oy 2016, s. 104.

16 Ks. Turun hovioikeuden tuomio 21.10.2011, Dnro 10/2634.

Toteutetun kyselyn mukaan etätyö perustui yleensä työnantajan ohjeistukseen (60 % vastauksista). Seuraavaksi yleisimmät perusteet olivat esihenkilön lupa (49 %), työsopimusta täydentävä etätyösopimus (40 %) sekä työnantajan antamat määräykset (23 %).¹⁷ Kyselyssä selvisi, että valtaosassa organisaatioita (91 % vastauksista) oli myös laadittu etätyöohjeet. Selkeässä enemmistössä (88 %) etätyön ohjeistuksia oli jouduttu uudistamaan COVID19-pandemian aikana, mitä perusteltiin etätyön lisääntymisellä sekä tarpeella turvata työturvallisuus, ergonomia ja hyvinvointi myös etätyössä.

4. TYÖNANTAJAN YLEISEN HUOLEHTIMISVELVOITTEEN TOTEUTTAMINEN ETÄTYÖSSÄ

4.1 Yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantajalla on työturvallisuuslain 8.1 §:n nojalla velvollisuus tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (*yleinen huolehtimisvelvoite*). Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Yleislausekkeena se ohjaa asianomaisen lain yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista.¹⁸ Sen itsenäistä merkitystä ei kuitenkaan ole kokonaan poissuljettu.¹⁹ Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite merkitsee joka tapauksessa velvollisuutta huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä myös etätyössä. Työntekijän työturvallisuuslain 18 §:ään perustuva huolellisuusvelvoite ei poista työnantajan velvollisuutta huolehtia turvallisuudesta ja terveydestä etätyössä.

¹⁷ Muita vaihtoehtoja olivat työntekijän oma valinta (17 %), henkilöstöhallinnon ohjaus (15 %), vakiintunut käytäntö (7 %), virkaehtosopimus (4 %), muu tapa (6 %) ja työsopimus (2 %). Muun tavan ilmoittaneiden vastaajien tarkennuksissa oli tyypillisimmin mainittu etätyösopimus sekä lisäksi monipaikkatyösopimus, hybridityömalli, ministeriön ohjeistus, KEHA-keskuksen ohjeistus, hallituksen hyväksymä ohjeistus ja virkasuhteeseen liittyvä sopimus.

¹⁸ Saloheimo 2016, s. 70.

¹⁹ Ks. myös Ala-Mikkula 2020, s. 61–62. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että esimerkiksi sijaintitietojen keräämisen edellytyksiä on arvioitava työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen puitteissa, koska työturvallisuuslaista ei ole löydettävissä yksityiskohtaisempia säännöksiä, joilla olisi säännelty sijaintitietojen käsittelyn edellytyksistä muun muassa tapaturmien ennalta ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Evgeniya Kurvinen, Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisissa ja työsuojelluissa tarkoituksessa. Lakimies 3–4/2022, s. 467–486, s. 481.

Työturvallisuuslain 8.3 §:n mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet *mahdollisuuksien mukaan* noudattaen seuraavia periaatteita: 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään, 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla, 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä ja 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon (TTurVL 8.3 §). Suoraa velvoitetta periaatteiden noudattamiseen ei ole asetettu. Lisäksi periaatteiden luettelo ei ole tyhjentävä.²⁰ Periaatteiden sisältöä ei ole avattu laissa eikä lain esitöissä, kuten ei myöskään niiden mahdollisia soveltamistilanteita. Etätyön valvonnan kannalta voidaan kuitenkin pitää merkityksellisenä sitä, että työnantajalle on nimenomaisesti jätetty mahdollisuus huomioida työturvallisuuslain mukaisten toimenpiteiden toteutuksessa *tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen*.²¹ Työnantaja voi siten hyödyntää uutta teknologiaa ja muita käytettävissä olevia keinoja työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimiseksi etätyössä.

Yleistä huolehtimisvelvoitetta ei ole työturvallisuuslain 5 §:ssä säädetty sellaiseksi velvoitteeksi, jonka toteuttamisessa olisi otettava huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Huolehtimisvelvoitteen laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon kuitenkin epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista (TTurVL 8.2 §). Silloin, kun työtä tehdään kotirauhan piirissä, työnantaja ei voi vaikuttaa etätyön olosuhteisiin eikä myöskään varautua laissa tarkoitettuihin epätavallisiin ja ennalta arvaamattomiin olosuhteisiin ainakaan täysimääräisesti. Toisaalta etätyön olosuhteet eivät välttämättä muodostu epätavallisiksi tai ennalta arvaamattomiksi kotirauhan piiriin kuuluvassa paikassa, jos työnantaja on työntekijän myötävaikutuksella arvioinut etätyön suorittamispaikan soveltuvuutta. Tilanne on toinen, jos työntekijä voi työnantajan kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella

²⁰ HE 59/2002 vp, s. 29; HE 33/1999 vp, s. 2–3. Ks. näiden vaarojen ennalta ehkäisemisen periaatteiden merkityksestä työnantajan työsuojelukeinojen valinnassa Ala-Mikkula 2020, s. 177–200.

²¹ Samansuuntainen havainto tehtiin tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin puuttavan teknologian käytön oikeudellisia edellytyksiä. Ks. Heidi Härkönen – Jenni Hokka – Henni Parviainen – Annamari Vänskä – Anne Alvesalo-Kuusi, Puuttava teknologia ja yksityisyydensuoja työelämässä. Defensor Legis 2/2022, s. 503–524, s. 514.

tehdä etätöitä sellaisessa vapaasti valitsemassaan paikassa, jonka soveltuvuutta työnantaja ei ole arvioinut.

4.2 Tarkkailuvelvoitteen toteuttaminen

Yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu myös työturvallisuuslain 8.4 §:n mukainen *tarkkailuvelvoite*. Lainkohdan mukaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Sen ohella, että työnantajan toimintamahdollisuudet etätöitä tekevän työntekijän kotirauhan piirissä ovat korostetun rajalliset, tarkkailuun todennäköisesti liittyy riskejä työntekijän yksityiselämän suojaan liittyville perusoikeuksille. Tämän vuoksi tarkkailutarkoituksessa toteutettavien toimenpiteiden suunnittelussa, valinnassa, mitoituksessa ja toteutuksessa työturvallisuuslain 8.3 §:ssä tarkoitettujen vaarojen ennalta ehkäisemisen periaatteiden noudattamisen ohella on arvioitava myös työelämän tietosuojalain 3 §:n mukaisen tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä. Sen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Tarpeellisuusvaatimus rajoittaa sitä, mitä työntekijään liittyviä tietoja voidaan kerätä ja muulla tavoin käsitellä. Työnantajan tulee arvioida, onko tietojenkäsittely välittömästi tarpeellinen työturvallisuusvelvoitteiden hoitamisen kannalta ja voidaanko tietojenkäsittelyä pitää hyväksyttävissä suhteessa siihen intressiin tai etuun, jota tietojenkäsittelyllä pyritään saavuttamaan.²² Työturvallisuuslain mukaisten vaatimusten ja velvoitteiden toteuttaminen saattaa siis edellyttää etätöitä tekevän työntekijän *henkilötietojen käsittelyä* eli sellaisten tietojen käsittelyä, joiden

22 Mia C Eklund, The Finnish legal prerequisites for conducting location monitoring of employees – an EU perspective. *Europarättslig Tidskrift* 4/2020, s. 543–565, s. 552. Ks. tarpeellisuusvaatimuksen merkityksestä tietojenkäsittelyssä Leena Alapuranen, Työelämän henkilötietojen käsittelyedellytykset, s. 7–168 teoksessa Leena Alapuranen – Lasse Lehtonen – Seppo Koskinen – Matti Wiberg, *Henkilötietojen käsittely työelämässä*. Edita Publishing Oy 2020, s. 80–87 ja Kurvinen 2022, s. 475–476 ja 481. Lisäksi henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava tietosuoja-asetuksen 5 (1) artiklassa säädettyjä henkilötietojen käsittelyperiaatteita, muun muassa läpinäkyvyyttä, säilytyksen rajoittamista sekä cheyttyä ja luottamuksellisuutta koskevia vaatimuksia. Tietojenkäsittelyyn kuuluu myös joukko muita vaatimuksia ja velvoitteita, joista on säädetty tietosuoja-asetuksessa ja tietosuojalaissa.

perusteella työntekijä on tunnistettavissa suoraan tai epäsuorasti. Työelämän tietosuojalaki edellyttää, että työntekijää koskevat henkilötiedot kerätään ensi sijassa työntekijältä itseltään (YksTL 4.1 §). Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään.²³ Työntekijän suostumusta ei siten edellytetä silloin, kun tietojenkäsittely suoritetaan työturvallisuuslain mukaisten vaatimusten ja velvoitteiden toteuttamiseksi.

Kyselyn perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen liittyvä tarkkailuvelvoite ei toteudu etätöissä. Vastauksista selvisi, että huomattavalta osin työnantajat eivät ole erikseen valvoneet etätöiden turvallisuutta. Puuttuvaa valvontaa tai valvonnan tarpeettomuutta on perusteltu erityisesti työnantajan ja työntekijän välisellä luottamuksella.²⁴ Toisaalta kyselyn perusteella yksityiselämän suojaan liittyviä oikeudellisia ongelmia ei ole etätöissä juurikaan koettu.²⁵ Valvonnan puute saattaa osaltaan selittää tätä tulosta, sillä sen vuoksi organisaatioilla ei myöskään ole ollut tarkkailun avulla saatavaa tietoa käytettävissään.

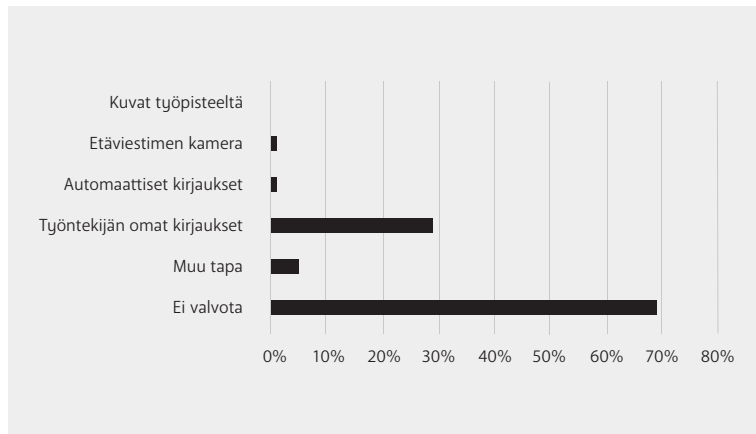
Kyselyssä selvitettiin, minkä verran organisaatioissa valvotaan, missä työntekijä etätöiden aikana työskentelee ja miten mahdollinen valvonta on toteutettu. Merkittävänä havaintona voidaan pitää sitä, että yleensä valvontaa ei toteuteta. Vastaajista 69 prosenttia ilmoitti, että etätöiden suorittamispaikkaa ei valvota lainkaan. Kuten kuviosta 2 ilmenee, työn

23 Työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyn edellytyksistä on säädetty erikseen työelämän tietosuojalain 5 §:ssä.

24 Tulokset ovat samansuuntaiset kuin väestötasoiseen kyselyyn perustuvassa etätöiden tutkimuksessa. Ko. kyselyssä 31 prosenttia vastaajista oli vastannut, ettei heidän työtään valvottu lainkaan ennen etätöihin siirtymistä, ja sitä suurempi osuus, 45 prosenttia vastaajista, oli ilmoittanut, ettei heidän työtään valvota lainkaan etätöissä. Kysymyksen työnantajan luottamuksesta ko. kyselyssä vain kolme prosenttia vastaajista oli vastannut kokeneensa työnantajan luottamuksen vähentyneen etätöihin siirtymisen jälkeen. Vastaajista 75 prosenttia oli kokenut luottamuksen pysyneen ennallaan sekä seitsemän prosenttia kokenut luottamuksen kasvaneen. Anne Kovalainen – Seppo Poutanen – Johanna Arvonen: Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätöistä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. 8.4.2021, s. 17. [<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8421-3>] Kansainvälisellä tasolla etätöiden valvonta voi olla huomattavasti yleisempää. Esimerkiksi Puolassa tehdystä kyselyssä vain 10,5 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei etätöitä valvota lainkaan. Pokojski – Kister – Lipowski 2022, s. 9. Ks. Niki Panteli – Jason R.C. Nurse – Emil Collins – Nikki Williams, Trust disruption and preservation in the Covid-19 work from home context. *Journal of Workplace Learning*, August 2022. [<https://doi.org/10.1108/JWL-02-2022-0017>] ja Marta Czech, Economic and legal aspects of employee monitoring, with particular emphasis on remote work. *Optimum. Economic Studies* 4 (106) 2021, s. 97–110, s. 101 ja 106.

25 Kyselyyn vastanneista merkittäväle enemmistölle (94 %) ei ollut omassa organisaatiossaan tullut tällaisia ongelmia vastaan. Ongelmia oli tiedossa vain kuudella prosentilla vastaajista. Tarkennetuista vastauksista käy kuitenkin ilmi, että kaikki vastaajat eivät tieneet, mitä oikeudellisella ongelmalla tarkoitetaan tai eivät muuten olleet ymmärtäneet kysymystä.

suorittamispaikan valvontatavoista tyypillisin (29 %) on ollut se, että työntekijä itse kirjaa tiedon etätyöpaikastaan etäkäyttöiseen työajanseurantaohjelmaan. Vain yksi prosentti vastaajista ilmoitti valvontaan käytettävän sovellusta, joka kirjaa automaattisesti työntekijän paikkatiedot esimerkiksi työpuhelimien tai työkoneen sijaintitiedoista²⁶. Samoin vain yksi prosentti vastaajista ilmoitti valvontaa toteutettavan etäviestimellä, jonka käytön aikana työntekijä pitää kameran auki (esimerkiksi etäpalaverissa) niin, että oikea tausta näkyy (eli taustaa ei ole sumennettu tai virtuaalisesti muunnettu).²⁷ Yhdessäkään organisaatiossa työntekijä ei lähettänyt työaikana kuvia etätyöpisteeltään.



Kuvio 2. Etätyön suorittamispaikan valvontakeinot.²⁸

Vastaajilla oli mahdollisuus tarkentaa etätyön suorittamispaikkaa käsitteleviä tietoja kyselyn avoimissa vastauksissa. Niissä esitettyjen esimerkitapausten mukaan työn suorittamispaikaksi oli voitu sopia esimerkiksi työntekijän oma koti. Jos työntekijä poikkesi tästä, hänen esihenkilönsä tuli olla tietoinen asiasta.²⁹ Etätyöstä muualla kuin kotona voitiin ilmoittaa

²⁶ Vastauksissa esiintyi esimerkiksi tarkennus, että sijaintitieto on osa työaikakirjanpidon sovellusta.
²⁷ Esimerkkinä kamerakäytännöistä vastauksissa oli sopimus, jossa oli sovittu, että ainakin puheenvuoron aikana muut näkevät työntekijän ja voivat varmistua, että hänellä on kaikki hyvin. Käytännön vapaaehtoisuuteen viittaa esimerkiksi kuvaus toimintatavasta, jossa kameran käyttöä palaverin aikana oli saatettu suositella organisaatiossa, mutta erikseen ei ollut kiellettyä sumentaa taustaa työntekijän niin halutessa.
²⁸ Vastausten prosenttien summa voi ylittää 100 prosenttia, koska vastaajalla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto.
²⁹ Erään tarkentavan vastauksen mukaan työntekijän tuli merkitä työkalenteriin poikkeus silloin, kun työntekijä työskenteli muualla kuin toimistolla tai kotona.

esihenkilölle esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostitse. Usein riitti, että työntekijä leimasi työajanseurantaan (tai merkitsi esimerkiksi ”Teamsiin tai Skypeen”³⁰) etätyön tai toimistotyön.

Työnantajan tulee olla tietoinen työntekijän etätyön suorittamispaikasta voidakseen toteuttaa työturvallisuuslain 8 §:n mukaista yleistä huolehtimisvelvoitettaan. Etätyön suorittamispaikan soveltuvuutta työn tekemiseen on arvioitava erikseen. Työnantajan on otettava huomioon työolosuhteisiin ja -ympäristöön liittyvät seikat sekä suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on myös *jatkuvasti tarkkailtava* muun muassa työympäristöä (TTurVL 8.4 §). Näitä työturvallisuuslain mukaisia vaatimuksia ja velvoitteita vasten arvioituna on ongelmallista, että käytännössä etätyön suorittamispaikkaa ei yleensä valvota.

Työturvallisuuslain 8.3 §:n 4 kohdan mukaan työnantajan tulee työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden yhteydessä mahdollisuuksien mukaan huomioida tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen. Kyselyn mukaan 75 prosentilla vastaajista työnantaja on edellyttänyt asentamaan erityisiä ohjelmia tai sovelluksia, joita on käytettävä nimenomaan etätyötä tehdessä. Lisäksi kyselyssä selvitettiin, minkä verran organisaatioissa on hyödynnetty teknologista kehitystä etätyön valvontaan. Ensinnäkin kysyttiin yleisesti tunnettujen tieto- ja viestintäteknologisten välineiden ja ohjelmistojen käytöstä. Toiseksi kysyttiin, minkälaisia uuden teknologian mahdollisuuksia organisaatioissa on selvitetty liittyen etätyön valvontaan.

Vastausten perusteella yleisintä on, että tunnettuja ohjelmistoja ei käytetä nimenomaisesti etätyön valvontaan (64 % vastauksista). Niissä tilanteissa, joissa valvontaa toteutettiin, käytettiin eniten sähköpostia (29 %), verkkoversioita Microsoft Office -työkaluista (23 %), organisaation intranettiä (19 %) ja pikaviestimiä³¹ (19 %). Muihin esitettyihin yleisesti tunnettuihin ohjelmistoihin kohdistui jokaiseen alle 10 % vastauksista³². Tarkennetuista vastauksista saa viitteitä siihen, että tunnettuja toimistosovelluksia käytetään laajasti organisaatioissa, mutta niiden käyttö liittyy ennen kaikkea työtehtävien suorittamiseen eikä etätyön valvontaan.

³⁰ Kyseessä ovat vakiintuneet lyhenteet Microsoft Teams ja Skype (tai Skype for Business) -ohjelmille.

³¹ Kuten Slack tai Microsoft Teams.

³² Näitä olivat muistiinpano-ohjelmat verkossa kuten Microsoft OneNote tai Google Docs (8 %), mobiilisovellukset kuten WhatsApp (7 %), virike- tai muut etuuspalvelut kuten Edenred tai Smartum (7 %) sekä muut välineet ja ohjelmistot, joita ei ollut valmiiden vastausvaihtoehtojen listassa (8 %).

Osa sovelluksista mahdollistaa kuitenkin myös etätöitä tekevän työntekijän tarkkailun. Tällaisestakin käytöstä saatiin kyselyssä joitakin esimerkkejä. Tarkennetuissa vastauksissa kuvattiin esimerkiksi pikaviestimistä Teamsin käyttöä työhyvinvoinnin tarkkailun apuna. Vastauksessa kuvailtiin, että jos työntekijä ei toistuvasti olisi Teamsissä ”paikalla”, se luultavasti huomattaisiin jossakin vaiheessa³³.

Huolimatta työturvallisuuslain 8.3 §:ssä nimenomaisesti mainittuista työnantajan mahdollisuudesta huomioida tekniikan kehittyminen työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavia toimenpiteitä toteutettaessa, kyselyn mukaan uuden teknologian käyttömahdollisuuksia etätöiden tarkkailuun ei ollut selvitetty organisaatioissa lähes ollenkaan (98 %).³⁴ Ainoastaan chatbottien tai muun tekoälyn (AI) käyttö sai muutaman vastauksen. Tekniikan kehittyminen voi tarkoittaa montaa asiaa eikä kyselylomakkeessa ”uutta teknologiaa” erikseen määritelty. Tämän kysymyksen tarkentavissa vastauksissa olikin muita kysymyksiä enemmän en osaa sanoa -sisältöisiä kommentteja. Sitä, että vastaajat eivät olleet selvillä siitä, millaista uuteen teknologiaan liittyvää selvitystyötä heidän organisaatiossaan tehdään, ei voida myöskään täysin poissulkea.

Työturvallisuuslain 8.4 §:n mukaisen tarkkailuvetoisuuden toteuttamisenkin yhteydessä työntekijästä saa kerätä henkilötietoja vain siten, että työelämän tietosuojalain 3 §:n mukainen tarpeellisuusvaatimus täyttyy. Työntekijän henkilötiedot on kerättävä ensisijaisesti häneltä itseltään (YksTL 4.1 §). Kyselyn perusteella tämä edellytys näyttää toteutuvan myös käytännössä. Esimerkiksi yleisin tapa valvoa etätöiden suorittamapaikkaa oli työntekijän itse kirjaamat merkinnät eli tieto kerättiin työntekijältä itseltään. Lisäksi kyselyyn vastanneista 75 prosenttia ei pitänyt todennäköisenä, että hänen edustamassaan organisaatiossa kerättäisiin tietoisesti tai tiedostamatta etätöitä tekevistä työntekijästä työhön liittyvää tai liittymätöntä dataa *työntekijän tietämättä*. Vaikka erilaisista teknisistä valvontakeinoista on mahdollista saada kerättyä monenlaista käyttäjätietoa, kyselyn perusteella tiedonkeruun voidaan siis katsoa pääosin tapahtuvan organisaatioissa sääntelyn mukaisesti. Sääntelyn ohella etätöiden valvonnan käytäntöihin organisaatioissa vaikuttaa oletettavasti

³³ Microsoft Teamsissä käyttäjän profiilissa on piste, joka ilmaisee, onko käyttäjä paikalla (käytettävissä) vai ei. Teamsissä poissaolo olisi verrattavissa työntekijän työhön työuoliin toimistolla.

³⁴ Vastajille annettiin kyselylomakkeessa esimerkkejä uuden teknologian keinoista. Keinoiksi lomakkeessa mainittiin valvonta-algoritmit jakamaan/allokoidaan työtä, automaattinen/algoritminen päätöksenteko, älykkäät verkkoon liitetyt esineet (kuten autot, kodinkoneet), oppimisanalytiikka ja/tai ennustava analytiikka, AR-/VR-teknologia sekä chatbotit tai muu tekoäly (AI).

työnantajien ja työntekijöiden välinen *luottamus*. Tähän saatiin viitteitä muun muassa kyselyn lopun avoimeen vastauskenttään jätetyistä huomioista ja kommentteista (yhteensä 78 kappaletta). Luottamus mainittiin useissa vastauksissa (22 kappaletta). Vastausten mukaan etätö perustuu luottamukseen tai työnantaja luottaa työntekijöihin.

5. TYÖNTEON JÄRJESTÄMISESTÄ ETÄTYÖSSÄ

5.1 Ergonomia ja työn tauottaminen

Yleisen huolehtimisvelvoitteen ohella työnantajan on työturvallisuuslain 24 §:n nojalla huolehdittava työergonomiasta. Ergonomialle asetettavilla vaatimuksilla pyritään ehkäisemään ennen kaikkea tuki- ja liikuntaelinten haitallista kuormittumista ja sairauksia. Työturvallisuuslain 24.1 §:n mukaan työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lisäksi on otettava huomioon muun muassa, että työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa. Työpisteeseen ja työvälineisiin kuuluu esimerkiksi koneita, työkaluja, laitteita, kalusteita, laitteistoja ja muita tarvikkeita.³⁵

Työturvallisuuslain 5 §:stä seuraa, että työnantajan on toimintamahdollisuuksiensa rajoissa huolehdittava ergonomiasta myös etätöissä. Kotirauhan suojasta johtuen etätöipisteen ergonomian toteutus on viime kädessä työnantajan ja työntekijän kesken sovittavissa oleva asia. Työnantaja ei saa vaatia pääsyä kotirauhan suojan piiriin vaan se voi tapahtua ainoastaan työntekijän myötävaikutuksella. Työnantaja voi kuitenkin

³⁵ HE 59/2002 vp, s. 39. Ks. työpisteen ergonomiasta tarkemmin Vesa Ullakonoja, Fyysinen työympäristö, s. 170–187 teoksessa Johanna Havula – Timo Jarmas – Seppo Koskinen – Anu-Tuija Lehto – Nina Meincke – Jaana Paanetoja – Timo Pehrman – Jenny Rintala – Jan Schugk – Toni Sortti – Heli Tikkanen – Vesa Ullakonoja – Anne Vänskä, Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy 2018, s. 179–181.

osoittaa työntekijälle tietyt työvälineet ja kalusteet ja edellyttää, että työntekijä käyttää niitä.

Työpisteen ergonomialla on tärkeä merkitys myös *näyttöpäätetyössä*.³⁶ Työturvallisuuslain 26.1 §:n mukaan näyttöpäätetyötä tekeville työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvallisesti. Näyttöpäätetyöstä annetun valtioneuvoston päätöksen (1405/1993) 3 §:ssä työnantajalle on asetettu velvoite arvioida työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta sekä ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpisteiden järjestämiseksi sellaisiksi, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle. Päätöksen 4 §:n nojalla näyttöpäätetyön aiheuttaman haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko siten, että tauot tai toiminnan muutokset keskeyttävät säännöllisesti päivittäisen näyttöpäätetyön. Tämän valtioneuvoston päätöksen soveltamiseen vaikuttaa kuitenkin se, että perustuslain 80.1 §:n näkökulmasta katsottuna valtioneuvoston päätöksellä ei voida antaa velvoittavia oikeussääntöjä. Lisäksi kaikkia päätöksen mukaisia vaatimuksia ja velvoitteita ei voida toteuttaa tilanteissa, joissa päätetyötä tehdään kotirauhan piirissä. Päätöksen noudattaminen puolestaan tarkoittaisi sitä, että työnantaja ei voisi mahdollistaa näyttöpäätetyötä etätyössä, koska se ei voisi toteuttaa päätöksessä tarkoitettuja velvollisuuksiaan.

Näyttöpäätetyöhön liittyvien velvollisuuksien voidaan katsoa liittyvän sekä ergonomiaan että työn tauottamiseen, josta työturvallisuuslaissa on säädetty erikseen. Työturvallisuuslain 31 §:n mukaan, jos *työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa*, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä. Lain esitöissä täsmennetään, että riittävä tauotus voi perustua myös lakisääteisiin (esimerkiksi työaikalakiin) tai työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyviin velvoitteisiin.³⁷ Lakisääteisten ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaisten taukojen lisäksi työnantajan ja työntekijän kesken on voitu sopia ns. mikrotaukojen tai virkistystaukojen eli lyhyiden omaehtoisten taukojen pitämisestä työpäivän aikana. Varsinkin näyttöpäätetyössä, joka niin ikään edellyttää pääsääntöisesti yhtäjaksoista paikallaoloa, työnantaja

voi työntekijän terveyden edistämiseksi ohjeistaa työntekijöitä lyhyiden taukojen pitämiseen työpäivän aikana.

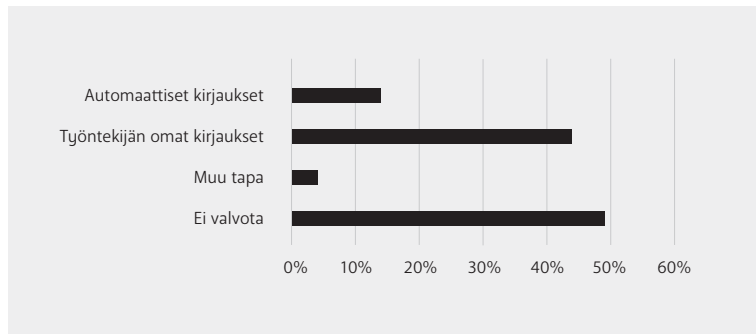
Kyselyn perusteella huomattavan pieni osa – vain viisi prosenttia vastaajista – ilmoitti työnantajan pyrkivän etätyössä tapahtuvien työtaturmien, ammattitautien ja fyysisen terveyden haittojen ennalta ehkäisemiseen ja torjumiseen valvomalla työntekijän ergonomiaa. Työntekijän yhtäjaksoista paikallaoloa ei valvota lainkaan.³⁸ Ergonomiaan liittyvän valvonnan keinoiksi nimettiin erityisesti riskikartoitukset ja erilaiset kyselyt, kuten työhyvinvointikysely sekä esihenkilön kanssa käytävät keskustelut ergonomiaan ja työturvallisuuteen liittyen. Valvonnaksi oli katsottu myös esimerkiksi työntekijän sairauspoissaolojen ja työterveyshuollon käyntien kehittymisen seuranta.

Vaikka ergonomian *valvonta* oli vähäistä, kyselyn tarkentavista vastauksista käy kuitenkin ilmi, että ergonomia oli huomioitu lukuisin keinoin. Organisaatioissa oli pyritty tarjoamaan työntekijöille etätyöhön soveltuvia välineitä, kuten hiiriä, näppäimistöjä, kuulokemikrofoneja, näyttöjä ja työtuoleja tai muita laitteita ja kalusteita ergonomian parantamiseksi. Keinoina pyrkiä fyysisen terveyden haittojen ennalta ehkäisemiseen kuvattiin myös esimerkiksi ergonomialuento ja muutoin työergonomian ohjeistaminen ja suositukset, digitaalinen taukoliikuntaohjelma, liikunta-etuudet ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa, kuten työfysioterapeutin ohjaus. Organisaatioihin oli myös nimetty ergonomiavastaavia, jotka kertoivat ja muistuttivat kotona tehtävän työn ergonomiasta. Fyysisen terveyden ehkäisemisen ja torjunnan keinoina oli useaan kertaan nimenomaisesti mainittu myös tauotukset kuten mikrotauot ja tauotusohjelma/sovellus.

Kyselyssä selvitettiin myös, miten päivittäisten ruokailu- ja virkistystaukojen toteutumista valvotaan etätyössä. Vaikka useissa organisaatioissa oli ohjeistettu ja kannustettu taukojen pitämiseen, ei taukojen toteutumista juurikaan valvottu käytännössä. Kuten kuviosta 3 voidaan havaita, lähes puolet annetuista vastauksista (49 %) kohdistui taukojen osalta ”ei valvota” -valintaan. Niiltä osin kuin valvontaa toteutettiin, pyrittiin sitä

38 Työntekijän poistumista työpisteestä voitaisiin seurata esimerkiksi näyttöpäätteen monitoroinnin mahdollistavien ohjelmistojen avulla. Ks. näyttöpäätteen monitoroinnin ominaisuuksista Marian K. Riedy – Joseph H. Wen, *Electronic surveillance of Internet access in the American workplace: implications for management*. Information & Communications Technology Law, 19 (1) 2010, s. 87–99, s. 89. Yksityiselämän suojan kannalta näyttöpäätteen monitorointiin liittyy kuitenkin riskejä. Jason R. C. Nurse – Nikki Williams – Emily Collins – Niki Panteli – John Blythe – Ben Koppelman, (2021) *Remote Working Pre- and Post-COVID-19: An Analysis of New Threats and Risks to Security and Privacy*. Communications in Computer and Information Science 1421/2021, s. 583–590, s. 587.

hoitamaan tyypillisimmin (44 % vastauksista) työntekijän omilla kirjauksilla etäkäyttöiseen työajanseurantaohjelmaan. Tässä tapauksessa työntekijä teki kirjauksia esimerkiksi sähköiseen kalenteriin tai leimauksia (mobiili)työajanseurantajärjestelmään. Lisäksi esimerkiksi tiimeillä saat-
to olla omavalintaisella tavalla sovittuja virtuaalisia kahvi-/virkistystaukoja. Työntekijän tekemät kirjaukset kävi läpi esimerkiksi lähiesihenkilö työajan toteutumisen tarkastuksen yhteydessä. Organisaatiossa oli saat-
tu myös sopia tietyt kellonajat ruokailu- ja virkistystauolle (14 % vastauksista), jotka kirjattiin automaattisesti käytetyiksi, jollei työntekijä toisin ilmoita. Automaattisen kirjauksen etuna on taukojen huomiointi osana organisaation vakiintunutta toimintaa ja kirjauksen vaivattomuus työntekijälle. Toisaalta automaattiset kirjaukset vaativat työntekijältä aktiivisuutta ilmoittaa erikseen, jos hän ei ole pitänyt taukoa. Lisäksi tässä tapauksessa automaattisesti tapahtuneet kirjaukset pitää todennäköisesti muuttaa manuaalisesti. On siis syytä olettaa, ettei taukojen automaattinen kirjaaminen ole riittävä osoitus taukojen valvonnasta.

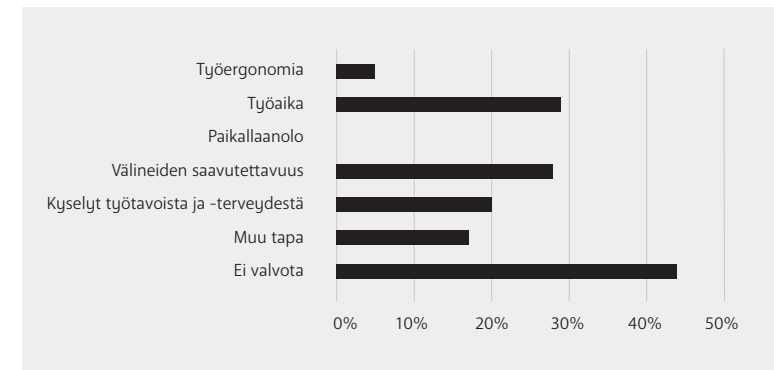


Kuvio 3. Taukojen pitämisen valvontakeinot etätyössä.

5.2 Käytännön toimenpiteet fyysisen ja henkisen kuormittavuuden ehkäisemiseksi

Kyselyssä 44 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän edustamassaan organisaatiossa valvontaa ei ollut käytetty etätyössä tapahtuvien työtapaturmien, ammattitautien ja fyysisen terveyden haittojen ennalta ehkäisemiseen ja torjuntaan (kuvio 4). Niissä tilanteissa, joissa valvontaa oli

toteutettu, se oli suurimmalta osin kohdistunut työntekijän tekemiin työtuntimääriin ja/tai työajan sijoittumiseen vuorokaudelle (29 %). Lähes yhtä suuren osan (28 %) mukaan työnantaja oli pyrkinyt huolehtimaan työntekijän käytössä olevien ohjelmien ja välineiden digitaalisesta saavutettavuudesta³⁹ esimerkiksi niin, että ohjelmia pystyy käyttämään näppäimistöltä ja näyttöpäätteen kirkkautta säätämään. Työnantaja oli saattanut myös tehdä työntekijälle kyselyitä työntekijän työtavoista ja fyysisestä terveydentilasta (20 %) tai valvoa työntekijän työergonomiaa (5 %). Muita valvonnan tapoja ilmoitettiin käytettäväksi 17 prosentissa vastauksista. Aiemmin kuvattujen työaikaan, ergonomiaan ja työn tauottamiseen liittyvien tapojen lisäksi muiksi tavoiksi oli tarkennettu esimerkiksi työn riskien arviointi, (lähi)esihenkilöiden keskustelut ja työhyvinvointiin liittyvät palaverit.



Kuvio 4. Työtapaturmien, ammattitautien ja fyysisen terveyden haittojen valvonta etätyössä.

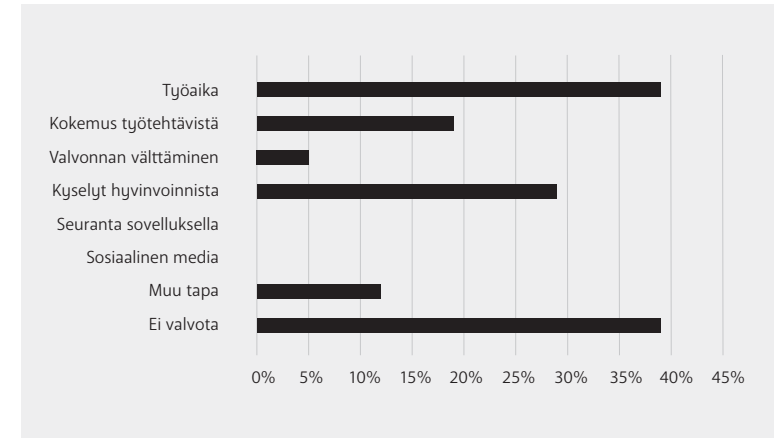
Kyselyn perusteella työntekijän työstä ja työympäristöstä johtuvien *henkisen* terveyden haittojen ehkäisemistä etätyössä (kuvio 5) on pyritty valvomaan hieman (noin 5 prosenttiyksikköä) enemmän kuin *fyysisiä* haittoja. Henkisen terveyden haittojen ehkäisemisessä valvonnan puuttuminen ilmoitettiin 39 prosentissa vastauksia. Yhtä suuressa osuudessa

³⁹ Digitaalisten palvelujen tarjoamisesta annetun lain (306/2019) 2.1 §:n 4 kohdan mukaan saavutettavuudella tarkoitetaan periaatteita ja tekniikoita, joita on noudatettava digitaalisten palvelujen suunnittelussa, kehittämisessä, ylläpidossa ja päivittämisessä, jotta ne olisivat paremmin käyttäjien saavutettavissa. Käsitettä ei kuitenkaan määritelty kyselyn yhteydessä vastaajille. Täten vastaaja on voinut mieltää tämän käsitteen monella tavalla. Saavutettavuusvaatimusten noudattaminen todennäköisesti vähentää esimerkiksi työturvallisuuslain 26 §:n mukaisen näyttöpäätetyn haitallisia kuormitustekijöitä ja auttaa työntekijää käyttämään mahdollisesti tarvitsemiaan apuvälineitä.

(39 %) valvontaa ilmoitettiin käytettäväksi henkisen terveyden osalta niin, että työnantaja valvoi työntekijän etätyössä tekemiä työtuntimääriä ja/tai työajan sijoittumista vuorokaudelle. Merkittävin yksittäinen valvonnan muoto oli tässäkin tapauksessa työajan seuranta samoin kuin fyysisten haittojen kohdalla.

Kyselyn mukaan organisaatioissa pyritään henkisen terveyden haittojen ehkäisemiseen myös siten, että työnantaja tekee työntekijälle kyselyitä työntekijän tunnetiloista ja hyvinvoinnista (29 %) ja/tai seuraa työntekijän henkistä kuormitusta (19 %). Toisaalta työnantaja saattaa myös pyrkiä tietoisesti välttämään etätyön valvontaa henkisen kuormittumisen helpottamiseksi (5 %)⁴⁰. Tarkennetuista vastauksista käy ilmi, että valvonta on usein esihenkilön vastuulla ja sen toteutus saattaa vaihdella esihenkilön aktiivisuuden ja valitsemien toimien mukaan. Muita mainittuja tapoja olivat esimerkiksi yhteistyö työterveyden kanssa, kameroiden pitäminen päällä etäkokouksissa, psykososiaalisen kuormituksen riskien arviointi, huoli-ilmoitukset, varhaisen välittämisen malli, työkykyohjelma, kehityskeskustelut ja virkistyspäivä.

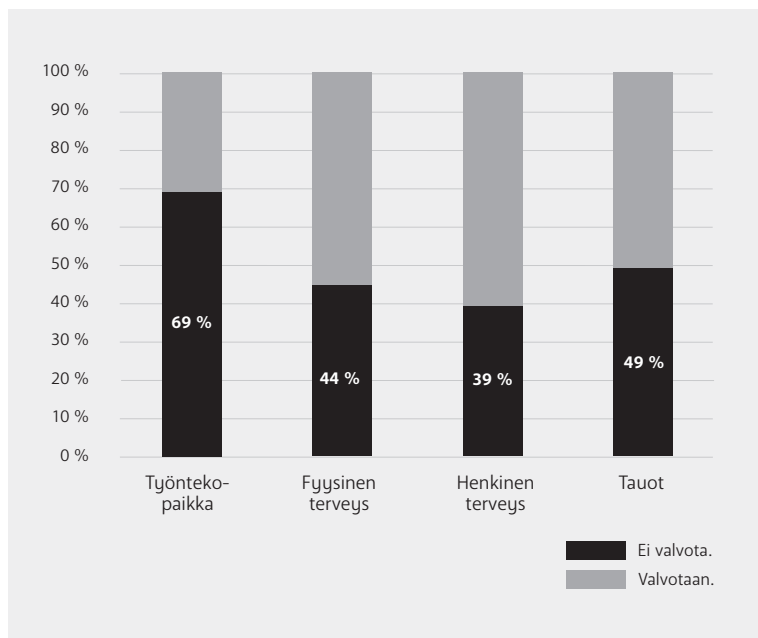
Työnantajan tekemien kyselyiden yhteydessä oli vastauksissa esimerkiksi maininta, ettei ole mitään seurantaan siihen, onko yksittäinen työntekijä vastannut kyselyyn. Tällöin kyselyiden tuloksia voidaan pitää vain suunta antavina. Työturvallisuuslain 8.3 §:n 3 kohdan mukaan työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden yhteydessä periaatetta, jonka mukaan yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. Täten organisaatiotasoiset tai useisiin työntekijöihin kohdistuvat kyselyt ovat myös perusteltuja, vaikka yksittäinen työntekijä jättäisi vastaamatta tai työnantajalla ei olisi tietoa yksittäisestä vastauksesta.



Kuvio 5. Työstä ja työympäristöstä johtuvien henkisen terveyden haittojen valvonta etätyössä.

Kyselyn perusteella vaikuttaa siltä, että etätyössä työntekijän työn suorittamispaikka jää selvästi yleisemmin valvomatta (69 % vastauksista) kuin fyysisen (44 %) ja henkisen (39 %) terveyden haittojen tai taukojen valvonta (49 %) (kuvio 6). Erot ovat myös tilastollisesti merkitseviä. Kyselyn vastauksissa nostettiin esille työnantajan ja työntekijän välinen luottamus, jonka vallitessa työn suorittamispaikan valvontaa ei välttämättä koeta tarpeelliseksi. Työnantajan toimintamahdollisuudet kotirauhan suojan piirissä ovat korostetun rajalliset, mikä voi osittain selittää sitä, miksi etätyön suorittamispaikkaa ei yleensä valvota. Vastausten perusteella ei kuitenkaan voida päätellä, että kotirauhan suoja ja/tai yksityiselämän suoja nähtäisiin varsinaiseksi esteeksi valvoa etätyön suorittamispaikkaa.

⁴⁰ Vastauksissa on viitteitä siitä, että valvonta itsessään voidaan myös ajatella työntekijää etenkin henkisesti kuormittavaksi. Vastauksissa ei kuitenkaan tarkennettu tämän valinnan sisältöä eikä siitä vielä voida tehdä pidemmälle meneviä päätelmiä työturvallisuuden ja sen valvonnan toteutustapojen mahdollisesta kuormittavuudesta.



Kuvio 6. Kyselyn ei valvota -vastausten jakautuminen eri valvonnan kohteissa.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän artikkelin pääasiallisena tarkoituksena oli tutkia, voidaanko etätyön järjestämisen ja valvonnan keinoja pitää riittävinä työnantajalle työturvallisuuslaissa asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden toteuttamiseksi. Tosiasiallisia etätyön järjestämisen ja valvonnan keinoja ja käytänteitä selvitettiin empiirisesti julkishallinnon organisaatioiden työsuojeluvaltuuteuille ja -päälliköille osoitetulla kyselyllä. Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinojen oikeudellinen analyysi toteutettiin työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta ja eräitä työturvallisuuslaissa yksilöityjä vaatimuksia ja velvoitteita vasten ottaen huomioon työntekijöiden henkilötietojen keräämisen yleiset edellytykset. Työturvallisuuslain mukaisten velvoitteiden toteuttamisen yhteydessä työntekijästä saa kerätä henkilötietoja vain siten,

että työelämän tietosuojalain mukainen tarpeellisuusvaatimus täyttyy, ja ensisijaisesti työntekijältä itseltään.

Työnantajalle kuuluu velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisilla toimenpiteillä. Tähän työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen sisältyy tarkkailuvelvoite, jonka mukaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös antaa työturvallisuutta koskevia määräyksiä ja ohjeita sekä valvoa, että niitä noudatetaan. Tosin silloin, kun työntekijä työskentelee kotonaan tai muussa kotirauhan suojaamassa paikassa työnantajan toimintamahdollisuudet ovat rajalliset, minkä vuoksi työntekijän huolellisuusvelvoite saa korostunutta merkitystä. Se ei kuitenkaan poista työnantajan velvollisuutta valvoa ohjeiden ja määräysten tosiasiallista noudattamista.

Tutkimuksen perusteella etätyön turvallisuuden valvonnassa havaittiin puutteita. Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot eivät vaikuta olevan riittäviä työturvallisuuslaissa asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden toteuttamiseksi. Työturvallisuuslain pakottavasta sääntelystä johtuen tätä voidaan pitää ongelmallisena. Työnantajan on arvioitava etätyön suorittamispaikan soveltuvuutta työn tekemiseen, koska etätyön suorittamispaikka vaikuttaa olennaisesti työturvallisuuden toteuttamiseen. Kyselyssä selvisi, että työntekijän fyysistä ja henkistä hyvinvointia seurataan yleisemmin ja monipuolisemmin keinoin kuin etätyön suorittamispaikkaa. Lisäksi työnantajan on järjestettävä näyttöpäätetyö mahdollisimman turvallisesti siten, että päivittäinen näyttöpäätetyö keskeytyy säännöllisesti tauoilla tai muilla toiminnan muutoksilla. Sen ohella yhtäjaksoista paikallaoloa vaativan työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus taukoihin. Kyselyssä selvisi, että työnantajat eivät seuraa sitä, miten kauan työntekijä on paikoillaan näyttöpäätteen äärellä. Yleistä on myös, ettei taukojen pitämistä valvota. Lisäksi organisaatioissa ei ollut selvitetty uuden teknologian mahdollisuuksia työturvallisuuden toteuttamiseksi, vaikka työturvallisuuslaissa nimenomaisesti säädetään työnantajan mahdollisuudesta ottaa huomioon tekniikan kehittyminen työturvallisuuden edistämisen toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Jatkotutkimuksissa tulisi muun muassa tutkia, mistä havaitut puutteet etätyön valvonnassa johtuvat. Olenaista olisi myös selvittää, onko markkinoilla tarjolla etätyön valvontaan soveltuvia teknologisia välineitä.