



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TIINA LUNTAMO

Etätyön pelisäännöt

Case : Yritys A

JOHTAMISEN JA PALVELULIIKETOIMINNAN YAMK-
TUTKINTO-OHJELMA 2021

Tekijä(t) Luntamo Tiina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Marraskuu 2021
	Sivumäärä 68	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Etätyön pelisäännöt Case: Yritys A		
Tutkinto-ohjelma Johtamisen ja palveluliiketoiminnan YAMK-tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda pelisäännöt etätyölle Yritys A:lle, sekä etätyösopimus pohjan luominen yritykselle. Yrityksessä ei ole aiemmin ollut virallista ohjeistusta tai sopimuskäytäntöä etätyöhön liittyen ja Covid-19 pandemian puhjettua niin Yritys A:ssa, kuin monissa muissakin yrityksissä jouduttiin siirtymään etätyöhön melko valmistautumatta.</p> <p>Kehittämistyö toteutettiin empiirisenä oikeustutkimuksena ja konstruktiiivisella lähestymistavalla. Tutkimusongelmaa lähestyttiin tutustumalla työsuhdetta, työaika ja työturvallisuutta koskevaan lainsäädäntöön, oikeuskirjallisuuteen ja oikeustapauksiin, sekä yrityksessä sovellettavaan Avaintyöntajat Ry:n työehtosopimukseen. Näistä lähteistä kartoitettiin nimenomaan etätyötä koskevia kirjauksia.</p> <p>Yrityksen tahtotilaa selvitettiin teemahaastattelulla ja toimihenkilöiden kokemuksia ja toiveita etätyön suhteen sähköisellä kyselyllä. Sekä teemahaastattelun, että kyselyn kysymykset oli jaoteltu teoriaosuudessa käsiteltyjen lakien mukaisesti ja tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia pelisääntöjä yrityksessä tarvitaan.</p> <p>Kehittämistyön lopputuloksena syntyi etätyön pelisäännöt Yritys A:lle. Pelisääntöjen pohjana olivat sekä oikeusdogmatiikan, että haastattelun ja kyselyn tulokset. Osana kehittämistyötä syntyi myös malli etätyösopimuksesta.</p>		
<u>Asiasanat</u> etätyö, työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki		

Author(s) Luntamo Tiina	Type of Publication Master's thesis	Date November 2021
	Number of pages 68	Language of publication: Finnish
Title of publication The rules for telework Case: Yritys A		
Degree programme Degree Programme in Management and Service Business, Master's Programme		
Abstract <p>The original aim of the thesis was to create rules for telework at Yritys A and to create a telework contract template for the company. The company has not previously had official instructions or contract practices related to telework, and since the Covid-19 pandemic broke out, both in Yritys A and other companies, had to move to telework quite unprepared.</p> <p>The development work was carried out as an empirical legal research and with a constructive approach. The research problem was approached by examining legal literature, legislation and legal cases about employment, working hours and occupational safety. The collective agreement of the Avaintyöntantajat Ry, which applies in the company, was also examined. These sources were surveyed specifically for notes on teleworking.</p> <p>The company's volition was examined through a thematic interview and employees' experiences and wishes regarding remote working through an electronic survey. Both the thematic interview and the survey's results were broken down according to the laws discussed in the legal research, and the purpose was to find out what kind of rules for remote work the company needs.</p> <p>The result of the development work was the rules for telework for Yritys A. The rules were based on both legal genetics and the results of the interview and survey. As part of the development work a model of the telework contract was also created.</p>		
<u>Key words</u> telework, employment contracts act, working hours act, occupational safety act		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	7
2.1 Toimeksiantajan esittely	7
2.2 Työn tavoitteet.....	8
2.3 Työn teoreettinen viitekehys ja rajaukset	8
3 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENETELMÄT	10
3.1 Lähestymistapaa	10
3.2 Tutkimusmenetelmät	11
3.2.1 Lainopillinen tutkimus	11
3.2.2 Haastattelu.....	11
3.2.3 Kysely	13
4 ETÄTYÖ.....	14
4.1 Etätyön määrittely	14
4.2 Etätyö Suomessa.....	14
5 ETÄTYÖHÖN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ	18
5.1 Työsopimuslaki	18
5.1.1 Työsopimuslain yleisten säännösten huomioiminen etätyössä.....	18
5.1.2 Työsopimuslain tuomien työnantajan velvollisuuksien huomioiminen etätyössä	19
5.1.3 Työsopimuslain tuomien työntekijän velvollisuuksien huomioiminen etätyössä	22
5.2 Työaikalaki	22
5.2.1 Uudistunut työaikalaki	22
5.2.2 Työaikalain soveltaminen	23
5.2.3 Työajaksi luettava aika ja lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt ja niiden huomioiminen etätyössä	24
5.2.4 Sopimukseen perustuvan säännöllisen työajan soveltaminen etätyössä	26
5.2.5 Työaika-asiakirjat etätyössä.....	30
5.3 Työturvallisuuslaki.....	31
5.3.1 Työturvallisuuslain tarkoituksen ja soveltamisalan huomioiminen etätyössä	31
5.3.2 Työturvallisuuslain tuomien työnantajan velvollisuuksien huomioiminen etätyössä	31

5.3.3 Työturvallisuuslain tuomien työntekijän velvollisuuksien huomioiminen etätyössä	33
5.3.4 Työturvallisuuslain työtä ja työolosuhteita koskevien tarkempien säännösten vaikutus etätyössä	33
5.4 Työtapaturma- ja ammattitautilaki	34
5.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	35
6 ETÄTYÖ SOPIMUS	37
7 TEEMAHAASTATTELUN TULOKSET.....	41
7.1 Nykytila	41
7.2 Työsopimuslaki	43
7.3 Työaikalaki.....	43
7.4 Työturvallisuuslaki ja Tapaturma- ja ammattitautilaki	45
8 SÄHKÖISEN KYSELYN TULOKSET.....	46
8.1 Taustatiedot ja tahtotila	46
8.2 Työsopimuslaki	50
8.3 Työaikalaki.....	52
8.4 Työturvallisuuslaki ja Työtapaturma- ja ammattitautilaki	54
9 ETÄTYÖ SOPIMUSMALLI.....	57
10 ETÄTYÖN PELISÄÄNNÖT	60
11 POHDINTAA	66

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Keväällä 2020 puhkesi Covid – 19 pandemia, joka nopeasti levisi ympäri maailmaa. Covid – 19 tauti osoittautui helposti tarttuvaksi ja osalle tartunnan saaneista kuolemanvaaralliseksi. Taudin leviämisen ehkäisyssä ihmisten välisten fyysisten kanssakäymisten minimointi nousi keskeiseen asemaan. Varsinkin sisätiloissa kokoontuminen altisti tartunnan saamiselle. Pandemia johti laajasti etätyön lisääntymiseen niin Suomessa, kuin ympäri maailman. Tässä yhteydessä etätyö tarkoitti työn tekemistä eristyksissä työntekijän kotona tai muussa työntekijälle turvallisessa paikassa. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2020, 25.) Yritykset ja organisaatiot joutuivat siirtymään kiireesti etätyöhön huolimatta siitä, miten hyvin asiaan oli etukäteen valmistauduttu. Uusia tapoja tehdä työtä opeteltiin ja uusia yhteydenpitomenetelmiä otettiin laajasti käyttöön.

Tämän kehittämistyön aiheena on etätyön pelisäännöt Yritys A:lle (toimeksiantajan pyynnöstä, yrityksen nimeä ei mainita), joka monen muun yrityksen tavoin kohtasi Covid – 19 pandemian melko valmistautumatta. Tavoitteena on oikeudellisen teoriakartoituksen kautta etsiä Yritys An tarvitsemat pelisäännöt etätyön tekemiseen, sekä luoda yritykselle etätyösopimus pohja. Erilaisia sopimusmalleja löytyy jo nyt monia, mutta toisaalta erilaisissa yrityksissä etätyötä tehdään erilaisissa olosuhteissa ja juuri Yritys A:n tarvitseman sopimusmallin hahmottelu on yksi työn tavoitteista.

Yrityksessä ei tällä hetkellä ole määritelty pelisääntöjä etätyölle, eikä varsinaisia etätyösopimuksia ole tehty. Pandemia-tilanteessa etätyösopimuksia tehtiin kiireesti ja osin puutteellisesti sähköpostin välityksellä. Niin toimihenkilöt, kuin työnantajakin ovat tutustuneet etätyöhön ja tätä tuntemusta hyödynnetään suuntaamalla työntekijöille sähköinen kysely ja työnantajan edustajalle teemahaastattelu, joissa pyritään selvittämään tahtotilaa etätyön tekemiseen ja sen ehtoihin tilanteen normalisoituessa.

Kehittämistyön aihe on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen Yritys A:ssa. Vaikka pandemia on väistymässä, sen aikana on opittu tekemään etätyötä, eikä siitä olla halukkaita luopumaan. Yritys A ei kuitenkaan ollut eikä ole ainoa yritys, jossa etätyöhön on herätty vasta pandemian pakottamana, joten työn tuotoksesta on hyötyä myös muille saman ongelman äärellä olevissa yrityksissä.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

2.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyö tehdään Yritys A:lle, joka on suomalainen monialayritys, joka tuottaa ruoka-, siivous-, toimitila-, kiinteistöhoito- ja talotekniikkapalveluja. Yrityksessä työskentelee noin 1000 henkilöä, joista valtaosa palvelutehtävissä asiakkaan tiloissa. Yrityksen johtoryhmässä on viisi henkilöä, erilaisissa toimihenkilötehtävissä työskentelee 76 henkilöä päällikköinä, esimiehinä, asiantuntijoina, sekä henkilöstö- ja taloushallinnon tehtävissä. (Yritys A INTRA 2021.)

Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Turussa, mutta toimintaa on laajasti Vaasa – Mikkeli -akselin länsipuolella. Vaikka yrityksen toiminnan painopiste on Turun seudulla, päälliköitä ja esimiehiä työskentelee myös Turun ulkopuolisilla seuduilla asiakkaiden toimipisteissä ja osin kotitoimistoilla. Erilaiset tietotekniset ratkaisut liikkuvaan työhön ovat yrityksessä ajan tasalla, joten vain harva toimihenkilötehtävä edellyttää täysiaikaista läsnäoloa yrityksen omissa toimipisteissä.

Yritys A:ssa sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta AVAINTES:sta (jatkossa AVAINTES). AVAINTES määrittelee työaikamuodoiksi yleistyöajan (työaika 38,25 tuntia viikossa) tai toimistotyöajan (työaika 36, 25 tuntia viikossa) (AVAINTES 2020–2022, 56; 68). Toimistotyöaikaa sovelletaan hallinto ja toimistotyössä työskenteleviin työntekijöihin sekä varsinaisen toimistotyön lisäksi myös esim. asiantuntijatehtävissä toimiviin työntekijöihin (AVAINTES 2020–2022, 68). Yritys A:n toimihenkilöt ovat kaikki liukuvan työajan piirissä. Liukumaa seurataan neljän kuukauden jaksoissa. Seurantajakson päättyessä liukuman plussaldo saa olla 50 tuntia ja miinussaldo 10 tuntia. Esimiehen tehtävänä on seurata liukumasaldojen kertymistä. (Malmberg sähköposti 7.4.2021)

Yrityksessä on otettu käyttöön keväällä 2020 mobiili työajanseurantajärjestelmä, jota myös toimihenkilöt on veloitettu käyttämään. Esimiehet suunnittelevat järjestelmään työvuorot, työntekijät kuittaavat itsensä sisään ja ulos työstä ja esimiehet hyväksyvät tehdyt työvuorot. Järjestelmään on luotu jo valmiiksi työvuoro etätyölle.

2.2 Työn tavoitteet

Kehittämistyön tavoitteena on luoda konkreettiset etätyön pelisäännöt Yritys A:lle. Tällä hetkellä yrityksessä kaikki toimihenkilöt tekevät etätyötä pakon sanelemana, ilman asianmukaisia sopimuksia. Etätyön sääntöihin kaivataan selkeyttä ja niiden luominen tuo turvaa paitsi työntekijöille myös työnantajalle. Säännöissä tulisi huomioida juuri se tarve, joka yrityksellä on nyt ja tulevaisuudessa. Toissijaisena tavoitteena on luoda sopimusmalli etätyön tekemiseen. Selkeiden pelisääntöjen avulla hälvennetään molemmin puolista epätietoisuutta etätyöhön liittyen ja voidaan varmistaa, että kaikilla etätyötätekeville ja heidän esimiehillään on tiedossa etätyöhön liittyvät säännöt. Ilman sopimuksia on vaikea puuttua etätyöhön mahdollisesti liittyviin ongelmiin.

Jotta tavoite saavutetaan, on löydettävä vastaus ainakin seuraaviin kysymyksiin:

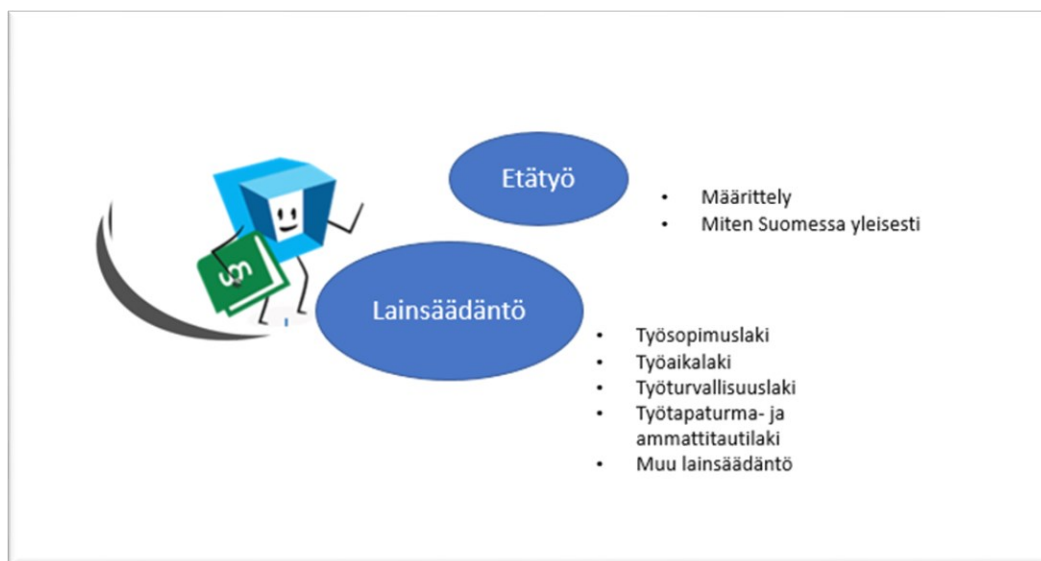
- Mitä on etätyö Yritys Assa?
- Mitkä työtehtävät mahdollistavat etätyön Yritys Assa?
- Missä Yritys Alaiset tekevät etätyötä?
- Miten määritellään etätyöhön käytettävä työaika Yritys Assa? Onko tähän määrittelyyn tarvetta?
- Miten työnantajan velvollisuudet poikkeavat etätyötyön osalta?
- Miten työntekijän velvollisuudet poikkeavat etätyön osalta?
- Onko yrityksessä valmiudet siirtyä pysyvästi etätyöhön?

2.3 Työn teoreettinen viitekehys ja rajaukset

Etätyön määrittely on kehitystyön lähtökohtana. Mitä etätyöllä tarkoitetaan? Etätyön määrittelyyn liitetään myös etätyön tekemisen yleisyys ja sen tekemisen kehitys Suomessa. Teoriapohjaa löytyy sekä tutkimuksista, että kirjallisuudesta. Työ- ja elinkeinoministeriö tekemä työolobarometri (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020) tutkii myös etätyön tekemistä Suomessa ja tuo osan teoriapohjasta. Samoin monet muut valtion laitokset, kuten esim. työturvallisuuskeskus ohjeistavat etätyön tekemiseen.

Työn tekemistä säätelevät kymmenet eri lait. Tässä työssä on tarkoitus perehtyä erityisesti työsopimuslain (26.1.2001/55), työaikalain (5.7.2019/872) ja työturvallisuuslain

(22.8.2002/738) kirjauksiin, jotka on huomioitava etätyön pelisääntöjä laadittaessa. Myös työtapaturma- ja ammattitautilakia (459/2015) sivutaan. Toisaalta etätyössä korostuva salassapitovelvollisuuden täyttäminen tuo myös oman lainsäädännöllisen puolen asiaan. Etätyön tekemisessä työntekijän vakuutusturva ei automaattisesti ole vastaava, kuin työnantajan toimipaikalla työtä tehdessä ja tämä asia pitää tuoda esille myös pelisäännöissä. Paikat, joissa etätyötä tehdään, saattavat tuoda myös tarkennuksia tarvittavan lainsäädännön tutkimiseen.



Kuvio 1: Kehitystyön teoreettinen viitekehys

Tässä työssä paneudutaan etätyössä noudatettaviin käytäntöihin lainsäädännön kautta, selvittäen sekä työnantajan, että työntekijän velvollisuuksia ja oikeuksia. Etätyö tuo myös monenlaisia haasteita esimiestyöhön ja työhyvinvointiin sosiaalisen kanssakäymisen ollessa rajoitettua. Näihin kysymyksiin ei tässä työssä haeta vastausta, vaikka työntekijöiden hyvinvoinnista ja työn kuormittavuudesta huolehtiminen onkin yksi työnantajan lakisääteisistä velvollisuuksista.

3 LÄHESTYMISTAPA JA TUTKIMUSMENTELMÄT

3.1 Lähestymistapaa

Tässä kehittämistyössä on kyse konstruktiiivisesta tutkimuksesta. Konstruktiiivisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti työssä etsitään ratkaisua tosielämän ongelmaan (puuttuva etätyön ohjeistus) ja tutkimus perustuu vahvaan teoriapohjaan (teoreettinen viitekehys lainsäädännöstä). Kehittämistyön lopputuloksena on ratkaisu alkuperäiseen ongelmaan (etätyön pelisäännöt) eli tutkija rakentaa teoriaan perustuvan ratkaisun. (Kananen 2017, 14–16.) Erona toimintatutkimukseen, joka pyrkii ihmisten toiminnan muuttamiseen, konstruktiiivinen tutkimus tuottaa konkreettisen lopputuloksen. Lopputuloksen hyödyllisyyden arviointi ja lopputuloksen testaaminen ovat osa konstruktiiivista tutkimusta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 38.) Tänä työn puitteissa lopputuloksen testaaminen ei ole asetetuissa aikarajoissa mahdollista, sillä pelisääntöjen toimivuuden testaaminen vaatii suhteellisen pitkän aikajänteen.

Tutkimusongelmaa lähestytään empiirisen oikeustutkimuksen keinoin, sillä tarkoituksena on selvittää, miten oikeusjärjestys toimii käytännössä, mitä tarkoittavat lakien kirjaukset käytännössä etätyötä tekeväille. Tutkimuksessa käytetään sekä empiiristä lähestymistapaa, että lainopin metodeita, sillä tutkimusta lainsäädännön vaikutuksista ei voi tehdä tulkitsematta oikeussäännöksiä. (Ervasti 2004, 12, 14–15.)

Empiirisessä oikeustutkimuksessa metodit voivat olla sekä laadullisia, että määrällisiä. Tässä työssä käytetään pääosin laadullisia metodeja. Laadullisen oikeustutkimuksen piirteenä on se, että pyritään saamaan ensikäden tietoa tietystä yksilöidystä ilmiöstä. Empiirisen oikeustutkimuksen laadullista luonnetta kuvastaa se, että määrällisen tutkimuksen kriteereihin kuuluvaa laajuuden vaatimuksen täytyminen on usein vaikeaa esimerkiksi yksilöityyn ilmiöön liittyvien oikeusratkaisujen tosiallisesta vähyydestä johtuen. (Korkea-aho 2004, 84–85.) Työn laadullista lähestymistapaa vahvistaa myös se, että työn tavoitteena on ilmiön (lainsäädännön vaikutukset etätyöhön) syvälinen ymmärtäminen, kuvaaminen ja tulkitseminen (Kananen 2014, 18).

Kvantitatiivista tutkimusta voidaan käyttää täydentämässä kvalitatiivista tutkimusta, eikä niiden tarkkarajainen erottelu ole helppoa. Tämän kehittämistyön metodeissa niitä käytetään osin rinnakkain. (Hirsijärvi, Remes & Ojasalo 2015, 136–137.)

3.2 Tutkimusmenetelmät

3.2.1 Lainopillinen tutkimus

Lainsäädännön tuomia vaatimuksia etätyölle selvitetään oikeusdogmatiikan keinoin. Oikeusdogmatiikka pyrkii systematisoimaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja tulkitsemaan sitä (Tieteentermipankki www-sivut 2020). Tarkoitus on löytää työelämään liittyvästä lainsäädännöstä etätyötä erityisesti koskevia kirjauksia, sekä mahdollista oikeuskäytäntöä selventämään lainsäädännön tarkoitusta.

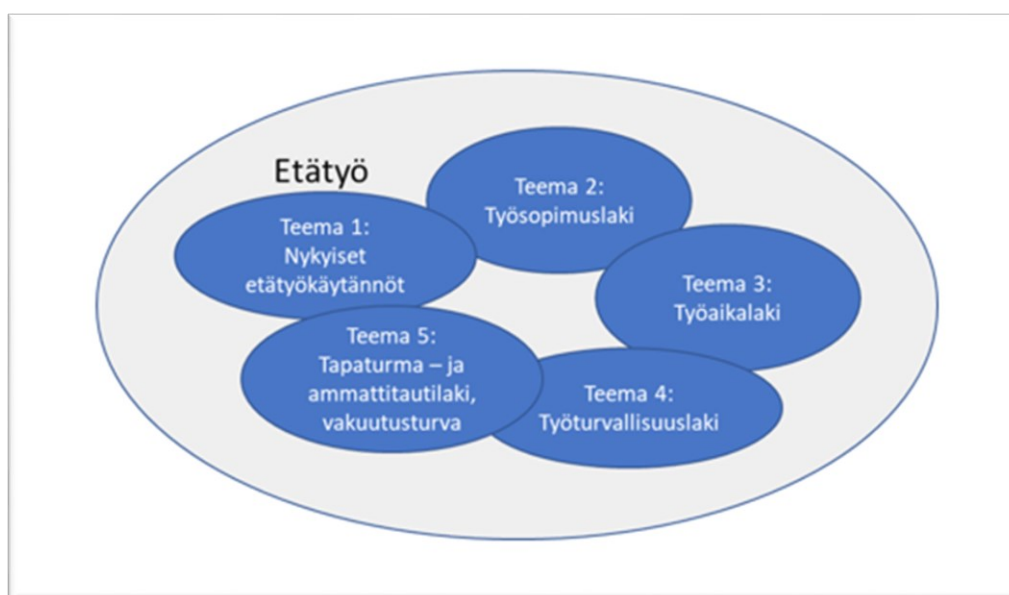
Lain ohella työsuhteessa merkittävä asema työsuhteen ehtoja määriteltäessä on myös työehtosopimuksilla (Paanetoja 2019, 2). Tästä syystä kehitystyön myötä pyritään selvittämään sovellettavan työehtosopimuksen (AVAIN TES) mahdolliset kirjatukset etätyöhön.

Lainopillisen tutkimuksen myötä syntyy myös teoriapohja haastattelulle ja kyselylle. Teoriapohjaan peilaten laaditaan sekä haastattelun runko, että kyselyn kysymykset.

3.2.2 Haastattelu

Haastattelu on keskustelua, jossa tutkittavasta ilmiöstä haetaan tietoa. Haastattelu sopii kartoittamaan tilannetta, jossa tutkijan on etukäteen vaikea tietää vastausten suuntia ja vastaukset saattavat johtaa uusia tutkimusaiheita, yksityiskohtaisten kysymysten esittäminen ei ole mahdollista. Haastattelu tuo myös mahdollisuuden syventää vastauksia mm. kysymällä perusteluja. Vaikka haastattelut tapahtuvat useimmiten kasvotusten, voidaan niissä hyödyntää myös internetin eri kommunikaatiomuotoja. (Hirsijärvi yms. 2015, 205; Kananen 2017, 48–49.)

Tässä tehtävässä haastattelun muotona on teemahaastattelu. Teemahaastattelu koostuu eri teemoista. Teemahaastattelussa on olennaista tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus, jossa kysymykseen annettuja vastauksia voidaan täsmentää ja syventää. Etukäteen suunnitelluilla teemoilla voidaan varmistaa, että tutkimuksen kannalta kaikki olennaiset asiat tulevat haastattelussa käsitellyksi ja haastatteluun tulee suunnitella haastattelurunko. Tallennetut teemahaastattelut puretaan tekstimuotoon ja analysoidaan. (Kananen 2017, 49–50.) Tässä tehtävässä teemahaastattelun teemat tulevat teoriapohjan oikeudellisessa tutkimuksessa käsitelystä lainsäädännöstä. Kuviossa 2 on hahmoteltu teemahaastattelun aihealueet.



Kuvio 2: Teemahaastattelun aihealueet (Mukaiillen Kananen 2017, 50)

Haastattelun kohteena ovat ne henkilöt, jotka tutkittavasta aiheesta tietävät ja joita se koskettaa. Tämän tehtävän puitteissa haastatellaan vain yrityksen henkilöstöjohtajaa ja tarvittaessa lisätietoa kysytään sähköpostilla laajemmin. Haastattelu on hyvä aloittaa yrityksen johtoportaan ja tässä tutkimuksessa oletuksena on, että henkilöstöjohtajalta saadaan tarvittava tieto työnantajan suhtautumisesta etätyöhön, eikä haastattelun laajempi otoskoko toisi lisätietoa tutkimuskysymykseen. (Hirsijärvi yms. 2015, 182; Kananen 2017, 48)

3.2.3 Kysely

Kysely jaotellaan määrällisen tutkimuksen menetelmiin, mutta sitä voidaan käyttää täydentämään laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Tiukasti strukturoidut kysymykset ovat selkeästi määrällistä tutkimusta, avoimet vastausvaihtoehdot tuovat sitä lähemmäs laadullista tutkimusta. Kun kyselyssä esitetään vastausvaihtoehtoja, pitää taustalla olla vahva tuntemus tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2015, 65, 68, 71.) Tässä työssä kyselyllä on tarkoituksena selvittää: missä tehtävissä etätyötä oikeasti tehdään, missä sitä tehdään ja miten sitä tehdään. Kyselyn avulla pyritään myös selvittämään vastaajien halukkuutta etätyöhön, sekä heidän näkemyksiään etätyön tekemisen tulevaisuudesta, eli mikä on työntekijäpuolen halukkuus ja tarve etätyön pelisäännöille.

Kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto nopeasti ja kustannustehokkaasti. Kyselyssä voidaan käyttää monivalinta- ja/tai avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymykset auttavat vastaajaa tunnistamaan asian, vastausten vertailu on helpompaa ja ne tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia. Avoimilla kysymyksillä myös ne vaihtoehdot nousevat esille, joita kyselyä laadittaessa ei ole huomioitu ja auttavat näin hahmottamaan peremmin vastaajien asiaan liittyviä mielipiteitä. Kyselyyn liittyvää ongelmaa vastauksien kadosta voidaan välttää muistuttamalla vastaajia, sekä sillä oletuksella, että aiheen pitäisi olla vastaajia kiinnostava. (Hirsijärvi yms. 2015, 19; 201.)

Sähköisissä kyselyissä ja niiden tulosten luotettavuuteen liittyy haaste aineiston edustavuudesta. Mikäli kysely ei perustuu riittävään ja luotettavaan otoskokoon, ei sen tuloksia voida yleistää koskemaan koko perusjoukkoa, jota otannan tulisi edustaa. (Ojasalo yms. 2014, 129.) Tämän kehittämistyön kysely tehdään sähköisenä kyselynä Webropol-järjestelmällä. Kysely voidaan osoittaa kaikille henkilöille, joiden työtehtävässä on teoreettisesti mahdollista tehdä ainakin jossakin määrin etätyötä, joten kyselyn otos edustaa luotettavasti etätyötä tekeviä toimihenkilöitä Yritys A:ssa.

4 ETÄTYÖ

4.1 Etätyön määrittely

Etätyö on alun perin Yhdysvalloissa kehitelty käsite, jolla pyrittiin työmatkaliikennettä vähentämällä hyödyttämään kansantaloutta. Perusteluina etätyölle pidettiin paitsi työmatkaliikenteen vähentämistä myös säästöä toimitilakustannuksissa ja ympäristönsuojeluun liittyviä näkökulmia. (Helle 2004, 16.) Nämä perustelut etätyön hyödyistä ovat edelleen relevantteja, vaikka viimeaikaisissa keskusteluissa joustavuus ja Covid-19 pandemian myötä turvallisuus on korostunut.

Tilastokeskus (2019) määrittelee etätyön työksi, jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla, mutta jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella – esimerkiksi kotona, liikennevälineessä - niin, että siitä on työnantajan kanssa sovittu. Paikan lisäksi etätyöhön yhdistyy myös ajallinen jousto, jota myös työaikalain uudistuksessa pyrittiin edistämään. Työtehtävien tekeminen edellyttää tietotekniikan hyväksikäyttöä. (Ruohomäki & Tuomivaara 2021, HE 158/2018, 15.) Tämä määrittelyn mukaisesti työtehtävät, jotka ovat ajalliset rajattuja ja jotka luonteensa puolesta suoritetaan muualla, kuin työnantajan toimitiloissa, jäävät etätyön määritelmän ulkopuolelle.

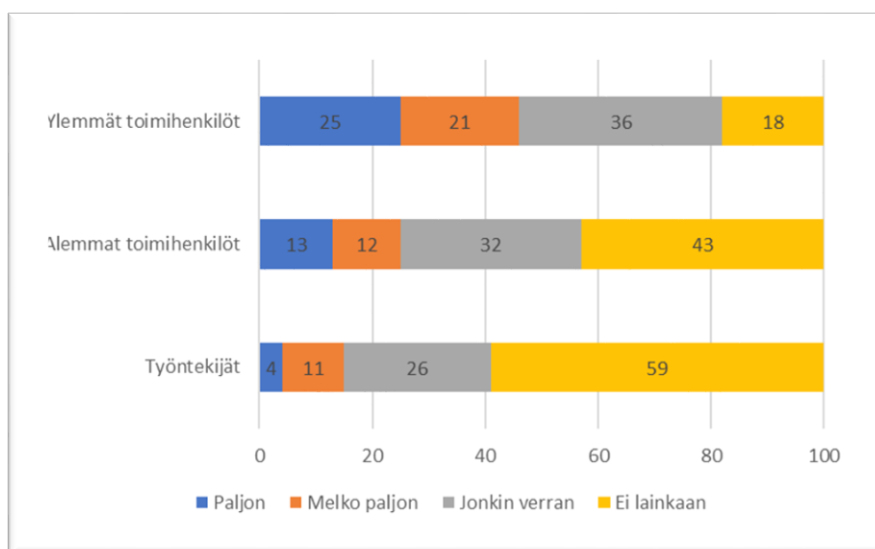
Edellä esitetyt määritteet auttavat hahmottamaan etätyön määrittelyä Yritys Assa. Yrityksen työntekijöistä valtaosa työskentelee asiakkaan tiloissa ruoanvalmistuksen, siivouksen ja kiinteistönhoidon tehtävissä. Nämä tehtävät jäävät siis luonteensa puolesta etätyönmahdollisuuden ulkopuolelle. Toimihenkilötehtävät taas ovat etätyön määrittelyn mukaisesti sellaisia tehtäviä, joita voidaan joko osittain tai kokonaan tehdä paikasta riippumattomana ja työtehtävät tehdään pitkälti tietotekniikkaa hyväksi käyttäen.

4.2 Etätyö Suomessa

Työolobarometrissa on kysytty suomalaisten mahdollisuutta vaikuttaa työn tekemisen paikkaan vuodesta 2015 alkaen. Vuonna 2015 25 % palkansaajista koki voivansa vai-

kuttaa työn tekemisen paikkaan, vuonna 2018 vastaava luku oli jo 25 % ja viimeisimmän vuoden 2019 barometrin mukaan luku oli noussut jo 29 %:iin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 40.)

Ero sukupuolten välillä on kuitenkin melkoinen. Vuonna 2019 miehistä 33 % pystyi vaikuttamaan paljon tai melko paljon työnteon paikkaan, kun vastaava luku naisilla oli vain 25 %. Sosioekonominen asema toi selvästi lisää vaikutusmahdollisuutta työnteon paikan valintaan. Ylemmistä toimihenkilöistä 46 % pystyi vaikuttamaan työnteon paikkaan, kun työntekijöillä vastaava luku oli vain 15 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 41–42.)

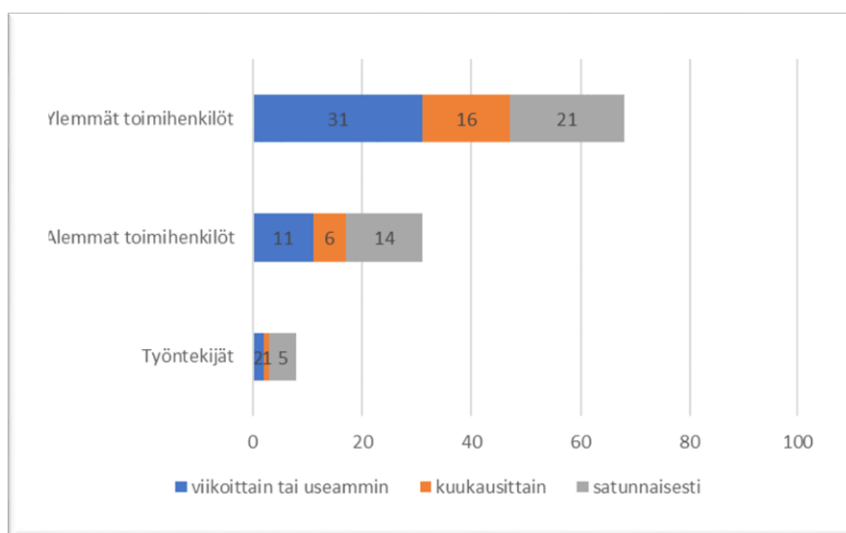


Kuvio 3: Vaikutusmahdollisuus työnteon paikkoihin sosioekonomisen aseman mukaan, 2020, % (Mukaiillen Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 42)

Asema ja sukupuoli siis määrittelevät selvästi sitä, miten palkansaajilla on mahdollisuus valita työnteon paikka. Julkisen ja yksityisen sektorin välillä ero on pienempi, tosin valtion palkansaajat pystyivät vaikuttamaan parhaiten työnteon paikkaansa. Mahdollisuus vaikuttaa työnteon paikkaan on suorassa yhteydessä mahdollisuuteen tehdä etätöitä. Palkansaajista, joiden oli mahdollisuus valita työnteon paikka, 79 % oli tehnyt etätöitä, kun taas vain harva niistä, joilla ei ollut tätä valintamahdollisuutta, oli tehnyt etätöitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 42–43.)

Työolobarometri rajaa etätyön ansiotyöksi, jota tehdään työnantajan kanssa sovitusti varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella. Tutkimuksen mukaan etätyö on yleistynyt niin, että vuoden 2019 työolobarometrin mukaan etätyötä teki jo säännöllisesti 23 % palkansaajista. Edelleenkään etätyötä ei kuitenkaan ollut tehnyt lainkaan 63 % palkansaajista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 77.)

Etätyön tekemisessä sukupuolten väliset erot eivät ole yhtä selvät kuin mahdollisuudessa valita työnteon paikka. Etätyötä oli vuonna 2019 tehnyt viikoittain 15% naisista ja 14 % miehistä. Sosioekonominen asema toi enemmän eriarvoisuutta etätyöntekemiseen. Ylemmistä toimihenkilöistä 31 % teki etätyötä viikoittain, kun työntekijöillä vastaava luku oli 2 %. Kuviossa 4 on esitetty etätyön tekemisen yleisyys sosioekonomisen taustan mukaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 78.)



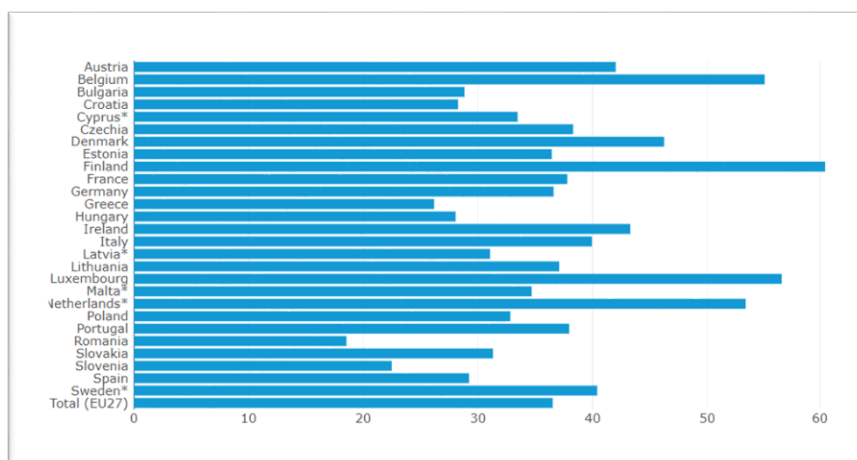
Kuvio 4: Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana sosioekonomisen aseman mukaan 2019, % (mukaillen Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 78)

Etätyön tekeminen oli yleisintä valtion palkansaajilla, joista viikoittain etätyötä oli tehnyt 36 %. Yksityisten palveluiden palkansaajista vastaava luku oli 17 %, kun taas kuntien ja teollisuuden palkansaajista vain 9 % oli tehnyt etätyötä. Varsinkin valtiolla etätyö on kasvattanut osuuttaan nopeasti, sillä vuonna 2012 viikoittain etätyötä teki vain kuusi prosenttia valtion palkansaajista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 78.)

Keväällä 2020 alkanut Covid-19 pandemia lisäsi nopeasti etätyöntekemistä niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Suomessa hallituksen tekemät linjaukset ja Työterveyslaitoksen suositukset saivat aikaan väliaikaisesti kokonaan tai osittaisen siirtymisen etätyöhön niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista, useassa eri organisaatiossa. Tämä seurauksena etätyön määrä kasvoi jopa satoja prosentteja. (Ruohomäki 2020, 21.)

Yle teetti kyselyn etätyöstä Covid – 19 pandemian aikana. Kyselyn mukaan yli miljoona suomalaista oli siirtynyt etätyöhön ja heistä noin puolet haluaa jatkaa joko osittain tai kokonaan etätyön tekemistä myös kriisin jälkeen. Etätyötä tehtiin kyselyn mukaan erityisesti pääkaupunkiseudulla toimihenkilö- ja esimiesammateissa. (YLE 2020.) Tämän voidaan ennakoivan edelleen nopeaa kasvua etätyön tekemisessä vuoden 2020 työolobarometrissa.

Vastaavaan tulokseen päätyi myös Eurofound (2020, 33–34) laajassa tutkimuksessaan eurooppalaisten työoloista Covid -19 pandemian aikana. Sen mukaan noin puolet palkansaajista siirtyi etätyöhön pandemian aikana ja heistä noin kolmannes haluaisi myös jatkaa etätöissä. Halukkuus etätyön jatkamiseen oli sitä suurempi, mitä enemmän vastaajalla oli ollut kokemusta etätyön tekemisestä ennen kriisin alkua. Tämän eurooppalaisen tutkimuksen mukaan suomalaisten siirtyminen etätyöhön pandemian aikana oli verrattuna muihin eurooppalaisiin hyvin voimakasta. Kuviossa 5 on esitetty etätyöhön siirtyneiden työntekijöiden osuus Euroopan Unionin jäsenmaissa Covid- 19 pandemian aikana. (Eurofound 2020 b.)



Kuvio 5: Etätyöhön siirtyneiden työntekijöiden osuus Covid-19 pandemian aikana (Eurofound 2020b)

5 ETÄTYÖHÖN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

5.1 Työsopimuslaki

5.1.1 Työsopimuslain yleisten säännösten huomioiminen etätyössä

Työlainsäädäntöä voidaan soveltaa vain työsuhteessa. Työsuhde ei ala pelkästään työ- sopimuksen allekirjoituksella, vaan lainsäädännössä määritellyt erityiset tunnusmerkit on täyttyttävä. Työsuhde alkaa vasta, kun työntekijä alkaa ensimmäisen kerran tekemään työtään ja kuviossa 6 esitetyt muut tunnusmerkit täyttyvät. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeuskäytäntöä, joten työsuhteen osapuolet eivät voi sopia tunnusmerkis- tön täyttävässä sopimussuhteessa olevansa noudattamatta työsopimuslakia. (Hyttinen & Korte 2019.)



Kuvio 6: Työsuhteen tunnusmerkit (Mukaiillen Hyttinen & Korte 2019)

Työsopimuslakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Lain soveltamista ei estä se, että työtä tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa. (Työsopimuslaki 1 luku 2§.) Tämän mukaan työsopimuslaki on siis velvoittava myös etätyötä koskien. Myös eurooppalaisen etätyötä koskevan puitesopimuksen mukaan etätyöntekijöillä on oikeus samoihin lain-

säädännön takaamiin oikeuksiin, kuin varsinaisessa työnantajan järjestämässä toimipisteessä työskentelevillä (Akavan WWW-sivut 2021). Etätyössä työn valvonta- ja johto ei ole aina mahdollista samalla tavalla, kuin kiinteässä työnantajan toimipisteessä. Valvontaan liittyvä tunnusmerkki työsuhteelle voidaan etätyössä täyttää esimerkiksi siten, että työntekijä hyväksyy työn lopputuloksen ja seuraa työntekijän työtunteja. (Hytinen & Korte 2019.)

Laki määrittelee soveltamisalan lisäksi myös poikkeukset soveltamisalaan, työsopimuksen muodon (suullinen, kirjallinen, sähköinen) ja keston (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja koeajan pituuden. Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet (useiden ketjutettujen työsopimusten yhdenjaksoisuus), vajaavaltaisen työsopimukseen ja oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämiseen liittyvä erityisehdot samoin kuin työntekijän avustajan tai työnantajan sijaisen oikeudet ja liikkeenluovutustilanteessa siirtyvät työsuhteelliset on määritelty lain 1.luvussa. (Työsopimuslaki 1.luku.) Nämä ehdot ovat sovellettavissa myös etätyötä tekevän työsopimusta ja sen velvoituksia punnittaessa.

Eurooppalainen etätyötä koskeva puitesopimus korostaa etätyön vapaaehtoisuutta. Etätyö voi olla osana työntekijän toimenkuvaa tai se voidaan siihen myöhemmin liittää vapaaehtoisen sopimisen perusteella. Mikäli etätyötä tarjotaan työntekijälle tehtäväksi alkuperäisen toimenkuvan selvittämisen jälkeen, voi työntekijä hyväksyä tai olla hyväksymättä järjestelyä. Samoin työnantajalla on mahdollisuus hyväksyä tai hylätä työntekijän pyyntö etätyöhön siirtymisestä. (Akava www-sivut 2021.)

5.1.2 Työsopimuslain tuomien työnantajan velvollisuuksien huomioiminen etätyössä

Työnantajalla on velvollisuus edistää vuorovaikutusta niin työntekijöiden kesken, kuin työnantajan ja työntekijän välillä. Samoin työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään myös mm. työmenetelmien muuttuessa. (Työsopimuslaki 2 luku 1§.) Työterveyslaitoksen (Työterveyslaitoksen www- sivut 2019) mukaan etätyön riskinä on sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tuen vähäisyys. Tämä edellyttää työntajalta erityistä huolellisuutta vuorovaikutuksen toteuttamisessa ja siihen vaikuttavien edellytysten luomisessa.

Työantajalle asetettu syrjäntäkielto (Työsopimuslaki 2 luku 2§) on voimassa etätyössä, samoin kuin velvollisuus tasapuoliseen kohteluun työsuhteen kestosta tai työajan pituudesta riippumatta. Laki edellyttää työantajaa kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti ja tästä voidaan poiketa vain, jos se työtehtävä tai työntekijän asema huomioiden on perusteltua (Työsopimuslaki 2 luku 2§). Tämän mukaisesti yrityksen sisällä oikeus etätyöhön voidaan rajata niihin työntekijöihin, joiden työtehtävät sen mahdollistavat. Samassa tehtävässä tai samoin edellytyksin tehtävissä töissä on etätyömahdollisuus annettava tasavertaisesti kaikille niissä toimiville. Sama oikeus on suotava niin määräaikaisessa työsuhteessa oleville, kuin osa-aikatyötä tekevillekin. Tasapuolisen kohtelun vertailukelpoisuus on työantajariippuvaista, joten työntekijä ei voi tasapuolisen kohteluun vedotessaan käyttää vertailupohjana samassa tehtävässä toisessa yrityksessä annettua mahdollisuutta esim. etätyöhön. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 142)

Työaikalakiin uutena työaikamuotona tuotu joustotyöaika ei voida pitää etuutena, vaan se työaikamuoto, joka poikkeaa yleistyöajasta. Tämän perusteella ei voida päätellä työantajan toimineen työsuopimuslain (2§) vastaisesti, mikäli joustotyöaika tarjotaan tasapuolisesti ja samanlaisilla ehdoilla kaikille samassa asemassa oleville työntekijöille. Tasapuolisuus työntekijöiden kohtelussa on huomioitava myös joustotyösopimusta irtisanottaessa. (Riipinen 2019, 145.)

Työnantajan velvollisuutena on antaa työntekijälle selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, mikäli ehdot eivät käy ilmi työsuopimuksesta (Työsopimuslaki 2 luku 4§). Jos työsuopimus on tehty suullisesti tai se on syntynyt ns. hiljaisena sopimuksena näitä ehtoja ei ole tietenkään määritelty, joten kirjallinen työsuopimus, jossa nämä ehdot on määritelty, on hyvä tehdä ennen työsuhteen alkua. (Hyttinen & Korte 2019.) Työsopimuslain 4§ mukaisesti näitä joko työsuopimuksessa, sen liitteissä tai erillisessä selvityksessä annettavia tietoja ovat:

- työantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- työnteon (työsuhteen) alkamisajankohta
- koeaika
- määräaikaisessa työsuhteessa sen kesto ja peruste

- työntekopaikka tai selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri toimispisteissä
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkanmaksuperusteet (tai muun vastikkeen määräytymisperusteet) ja palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika (mahdollinen työaikamuoto)
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisperusteet

Etätyöhön liittyen näistä lakisääteisistä selvitettävistä asioista esiin nousee työnantajan velvollisuus tuoda ilmi työntekopaikka. Etätyöhön siirtyessä työntekopaikka muuttuu, joten kysymys on työsuhteen keskeisen ehdon muuttumisesta, mikäli työ sopimuksessa on sovittu tietty toimipiste. Oleellisen ehdon muuttamisesta voidaan sopia lain rajoissa, joten keskinäisellä sopimisella voidaan myös työntekopaikkaa vaihtaa. Mikäli keskinäiseen sopimiseen ei päästä, on työnantajalla mahdollisuus muuttaa ehtoa irtisanomismenettelyllä, mikäli irtisanomisperusteet täyttyvät. (Hyttinen & Korte 2019.)

Varsinaisen työntekopaikan määrittelyllä on merkitys työntekijälle myös verokohteluun liittyen, sillä tuloverolain (1535/1992) 93 § mukainen oikeus matkakustannusten verovähennysoikeudesta määritellään työntekopaikan perusteella. Korkein hallinto-oikeus on ottanut päätöksessään kantaa etätyöntekijän työntekopaikkaan tapauksessa, jossa osittaista etätyötä tekevän ja useassa työnantajan toimipisteessä työskentelevän työmatkakustannuksien verovähennysoikeutta tarkasteltiin. Oikeus totesi ratkaisussaan, että työntekijällä voi olla vain yksi työnantajan toimipisteeseen muodostuva varsinainen työpaikka, eikä sillä, että hänellä ei olisi siellä omaa työpistettä tai tavaroiden säilytyspaikka, ole merkitystä huomioidessa työmatkakustannusten vähennysoikeutta. (KHO 21.11.2017 T 6039.) Työntekijällä on myös oikeus vähentää etätyöhön liittyviä kustannuksia verotuksessaan, Edellytyksenä on, että työntekijä on sopinut työnantajansa kanssa työskentelevänsä ainakin osan työajastaan kotonaan tai muussa hankkimassaan työskentelytilassa. (Verohallinnon WWW- sivut 2021.)

5.1.3 Työsopimuslain tuomien työntekijän velvollisuuksien huomioiminen etätyössä

Huolimatta työnteon suorituspaikasta tai siitä, onko työ luonteeltaan etätyötä, on työntekijän tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä työn suorittamisesta (Työsopimuslaki 3 luku 1§). Työntekijän tulee noudattaa työtehtävien ja työolojen vaatimaa huolellisuutta ja varovaisuutta huolehtien omasta turvallisuudestaan (Työsopimuslaki 3 luku 2§). Etätyössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on myös kotonaan työskennellessään huolehdittava työteko-ympäristön ja työskentelytapojensa turvallisuudesta.

Työsopimuslain (Työsopimuslaki 3 luku 4§) työntekijälle asettama kielto ilmaista muille työantajan liikesalaisuuksia edellyttää etätyöntekijältä erityistä huolellisuutta. Hallituksen esityksessä (HE 49/2018) mainitaan työntekijän korvausvastuu, mikäli hän on aiheuttanut vahinkoa tahallaan tai huolimattomuudellaan. Etätyötä tehdään paitsi kotona, jossa pitäisi olla mahdollisuudet työskennellä ilman riskiä liikesalaisuuksien vuotamisesta ulkopuolisille, myös liikennevälineissä, yhteisissä työpisteissä ja asiakkaan tiloissa. Pelkästään varomaton puhelu linja-autossa tai suojaamaton näyttö junassa saattavat aiheuttaa työntekijälle riskin korvausvelvollisuuden syntymisestä. Kun yrityksissä lähdetään miettimään etätyön tekemistä, tulisi myös tietoturva-ohjeistus päivittää vastaamaan tilannetta.

5.2 Työaikalaki

5.2.1 Uudistunut työaikalaki

Uusi työaikalaki (Työaikalaki 10 luku 48§) astui voimaan 1.1.2020. Perusteluissaan uuden työaikalain tarpeellisuudesta hallitus mainitsee työelämässä tapahtuneet muutokset, joita ei ole voitu ennakoida vuonna 1996 voimaan tullutta vanhaa työaikalakia laadittaessa. Hallituksen tavoitteena on päivittää vanha laki vastaamaan niitä muutoksia, joita 2020-luvulla on ennakoitavissa työelämässä ja joihin työaikasäätelyn tulee vastata. (HE 158/2018, 5.) Suomea velvoittava Euroopan unionin työaikadirektiivi (EPNDir 2003/88/EY) (jatkossa työaikadirektiivi) ja siihen liittyvä Euroopan unionin

tuomioistuimen oikeuskäytäntö ovat olleet perustana työaikalakia uudistettaessa (Lehto & Engblom 2019, 2).

Hallitus ottaa esityksessään suoraan kantaan myös etätöihin sovellettavien työaikojen määrittelyn ja töihin liittyvien joustojen tarpeellisuudesta. (HE 158/2018, 15). Hallitus toteaa työn muuttuneen entistä enemmän ajasta ja tekopaikasta riippumattomaksi, eikä enää etätöiden yleistymisen myötä ole perustetta asettaa kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä eri asemaan työpaikalla tehtävään töihin verrattuna (HE 158/2018, 35).

Työnteko on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana ja yhä useammin työntekijät pitävät sisällään tiedon etsimistä ja käsittelyä. Tällöin voidaan olettaa, että työnantajan johto- ja valvonta ei kohdistu niinkään työajan käyttöön, vaan saavutettuihin tuloksiin. Näiltä osin järjestely perustuu luottamukseen ja työntekijän raportoimisiin viikkotyötunteihin. Kehityksen odotetaan jatkuvan ja myös Suomessa töihin liittyvän työntekijän itseohjautuvuuden ja vapausasteiden oletetaan lisääntyvän. Huolimatta työelämän monimuotoistumisesta tai juuri siitä syystä työaikasääntelyn tavoitteet ovat edelleenkin työntekijöiden enimmäistyöaikojen ja vähimmäislepoaikojen turvaamisessa. (HE 158/2018, 36.) Työntekijä on työsuhteessa aina heikompi osapuoli ja lainsäädännön keinoin on syytä edelleenkin turvata työntekijän oikeudet turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn, myös työaikasuojelun keinoin (Riipinen 2019, 12).

5.2.2 Työaikalain soveltaminen

Työaikalakia (1 luku 1§) sovelletaan työsuhteen tai virkasuhteen perusteella tehtävään töihin. Lakia ei kuitenkaan sovelleta työntekijään, joiden ajankäyttöä ei voida valvoa ja joka itse päättää työajastaan, kun kyse on mm. yrityksen, yhteisön tai säätiön johtamistehtävästä tai siihen verrattavasta tehtävästä tai töitä tehdään sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa työajan järjestelyä (Työaikalaki 2§). Nämä poikkeukset lain tulkintaan ovat suoraan työaikalain direktiivistä, joka antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden poiketa työajan järjestämiseen liittyvistä säännöistä, mikäli työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä tai työntekijä voi itse päättää

työaikansa sijoittumisesta (EPNDir 2003/88/EY 17 artikla). Euroopan unionin tuomioistuim on ennakkoratkaisussaan (2017 C-175/16) todennut, että 17 artiklaa on tulkittava siten, että sitä ei voida soveltaa sellaiseen palkkatyöhön, jossa työaika mitataan tai määritellään edes osin, eikä työntekijällä näin ole mahdollisuutta itse päättää siitä.

Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jääminen on mahdollista myös silloin kun työntekijän työaika-autonomian määrittely täyttyy (Riipinen 2019, 21). Voidaan siis sopia, että työntekijällä on mahdollisuus vapaasti päättää työajastaan. Tällöin työnantaja ei määrittele työaika ennalta, eikä myöskään valvo työajan käyttöä. Hallitus on esityksessään uudesta työaikalaista korostanut nimenomaan työntekijän tosiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työaikansa sijoitteluun arvioitaessa työaika-autonomiaa (HE 158/2018, 70). Työaika-autonomian toteutumista ei kuitenkaan estä se, että työntekijä on velvollinen osallistumaan kokouksiin, koulutuksiin tai muihin tilaisuuksiin työnantajan määräyksestä tai olemaan tavoitettavissa esim. normaalina toimistoaikana. Työn luonteen itsenäisyyttä ja työntekijän päätäntä mahdollisuutta työajoistaan on aina arvioitava kokonaisuutena. (Engblom & Lehto 2019, 39 – 40.) Työsopimukseen merkityllä tai merkitsemättömällä työajalla ei ole ratkaisevaa merkitystä, ei myöskään sillä, että työnantajan yksipuolisesti ilmoittaa, että työaika ei seurata (Hietala & Kaivanto 2020, 27).

5.2.3 Työajaksi luettava aika ja lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt ja niiden huomioiminen etätyössä

Uudistetussa työaikalaissa (Työaikalaki 2 luku 3§) työajaksi luetaan työhön käytetty aika, jonka työntekijä on työnantajan käytettävissä työtekopaikalla. Vanha laki (Työaikalaki 9.8.1996/605 2 luku 4§) käyttää sanan työtekopaikka sijasta sanaa työpaikka. Uuden lain myötä myös kotona tai yleisemminkin kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ on tullut työaikalainsäädännön piiriin, hallituksen esityksen mukaisesti työajan määritelmä ei ole enää paikkasidonnainen. Pelkästään se, että työtä tehdään kotona ei sulje työtä enää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Esityksessä myös huomioidaan se, että jatkossa on soveltamisperustetta mietittäessä arvioitava työntekijän työskentelyä kokonaisuutena. Tämän tarkoituksena on selkeyttää vanhan lain so-

veltamiskäytäntöä, jossa työntekijän työaika saattoi olla osan työajastaan lain soveltamispiirin sisällä, osan sen ulkopuolella. (Hietala & Kaivanto 2020, 13, 14; HE 158/2018, 70, 74)

Etätö on luonteeltaan samankaltaista työtä kuin työpaikalla tehtävä työ ja se perustuu työntajan laatimaan työaikakirjanpitoon. Työntekijän työaikasuojelun tarve on etätöissä vähintäänkin samalla tasolla, kuin työntajan toimipaikassa työskennellessä. Tarve voi olla jopa suurempi, sillä työ- ja vapaa-ajan erottaminen hämärtyy helpommin tilanteessa, jossa ei selkeästi tulla ja lähdetä työpaikalta. Myös epäselvyydet työntekijän velvollisuudesta olla tavoitettavissa saattavat lisääntyä, kun työtä tehdään toimipaikan ulkopuolella. (Engblom & Lehto 2019, 40; 43.)

Uudistettu työaikalaki määrittelee erikseen lakiin perustuvan säännöllisen työajan järjestelyn. Laissa määritellään yleistyöaika, vuorotyö, jaksotyöaika, yötyö ja moottoriajoneuvonkuljettajan työaika. (Työaikalaki 3 luku.) Mikäli yrityksessä on kansainvälistä liiketoimintaa, joka edellyttää poikkeavia työaikoja myös etätöissä, voidaan oletettavasti soveltaa 8§ määräyksiä yötyöstä sen neljännen kohdan perusteella (Työaikalaki 3 luku 8§).

Matka-aika ei pääsääntöisesti ole työajaksi luettavaa aikaa, ellei sitä samalla voida pitää työsuorituksena (Työaikalaki 3§ 2 mom.). Yritys A:ssa noudatettava työehtosopimus määrittelee samoin matkan lukeutuvan työajaksi vain, jos matka itsessään on työsuoritus, matka tehdään työpäivän aikana siirryttäessä kohteesta toiseen tai matka suoritetaan esimiehen määräämästä lähtöpaikasta työn suorituspaikkaan ja sieltä takaisin (Avaintyöntajat AVAINTA ry 2020,36). Matka-ajan kuulumisesta työaikaan voidaan kuitenkin sopia tapauskohtaisesti tai työntajan edellyttäessä työntekijän työskentelevän matka-aikana esim. junassa (Hietala & Kaivanto 2020, 43). Matkaa kodista tai muusta paikasta työntekopaikalle ei siis lueta työajaksi, jolloin esimerkiksi kotoa etätöypäivänä tehty matka asiakastapaamiseen ei ole työajaksi luettavaa (Hietala & Kaivanto 2020, 51).

5.2.4 Sopimukseen perustuvan säännöllisen työajan soveltaminen etätyössä

Uuteen lakiin on tuotu omana kohtana 4 luku – Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika (Työaikalaki 4 luku). Hallitus on esityksessään (HE 158/2018, 36) painottanut alakohtaisten erityistarpeiden huomioimisen mahdollisuuden, sekä työehtosopimusosapuolten riittävien sopimusmahdollisuuksien turvaamisen.

Paitsi työehtosopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa, voidaan säännöllisestä työajasta sopia työnantajan ja työntekijän sopimuksella. Tällöin voidaan sopia neljän kuukauden tasoittumisjaksosta, jonka aikana viikoittaisen työajan tulee tasoittua 40 tunniksi, viikoittainen säännöllinen työaika saa olla kuitenkin enintään 48 tuntia. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. (Työaikalaki 4 luku 11§.)

Liukuvaa työaikaa noudattava työntekijä saa sovituisissa raameissa päättää itse päivittäisen työaikansa sijoittelusta. Tässä työaikamuodossa säännöllistä työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka sijoittuu kiinteän työajan alkuun tai loppuun. (Riipinen 2019, 62.) Hallituksen esityksessä (158/2018, 87) tuodaan esiin mahdollisuus sopia myös työpäivän jakamisesta kahteen osaan esimerkiksi siten, että kiinteän työajan ja liukumarajoissa olevan työajan väliin jää selkeä keskeytys. Tämän katsotaan helpottavan työn ja vapaa-ajan velvollisuuksien yhteensovittamista esim. lapsiperheissä. Lain (Työaikalaki 4 luku 12§) mukaisesti liukuvassa työajassa on sovittu yhtäjaksoisesta kiinteästä työajasta, vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittelusta ja ns. liukumasaldon ylä- ja alarajoista. Uuden lain myötä liukumasaldon enimmäiskertymä eli yläraja nousi 40 tunnista 60 tuntiin. Liukuvassa työajassakin noudatetaan kuitenkin määräystä enintään 40 tunnin keskimääräisestä viikkotyöajasta. (HE 158/2018, 87.)

Liukuvan työajan käyttö edellyttää aina sopimista työnantajan ja työntekijän välillä. Sopimuksessa on mainittava yhtäjaksoisesta kiinteästä työajasta, päivittäisestä liukumajasta ja sen sijoittamisesta, lepoaikojen sijoittamisesta, sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. (Työaikalaki 12§.) Tätä sopimusta ei aina tehdä erikseen, vaan liukuvaa työaikaa koskevat ehdot voivat sisältyä työehtosopimukseen. Liukuvaa työaikaa koskeva sopimus voi olla myös suullinen. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus liukuvasta työajasta voidaan irtisanoa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Tällöin irtisanomisajaksi muodostuu 0–4 kuukautta. (Riipinen 2019,

62; 68; Työaikalaki 12§.) Liukuvaa työaika noudattavan työntekijän tulee myös liukuma-aikoina työskennellä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, eikä liukuvaa työaika noudattavalla työntekijällä lähtökohtaisesti ole oikeutta valita itse työteko- paikkaansa. Mikäli liukuma-aika olisi jaettu osiin, ja osa työajasta voisi sijoittua myös iltaan, voidaan olettaa, että työntekopaikka voisi olla myös muualla kuin työnantajan toimipisteissä. (Riipinen 2017, 64–65.)

Yritys A:ssa noudatettava työehtosopimus AVAIN TES antaa mahdollisuuden noudattaa liukuvaa työaika yleistyöajassa ja toimistotyöajassa ja. Työehtosopimuksessa viitataan Työaikalain 12§ liukuvan työajan määrittelyyn, eikä oteta kantaa esim. liukuma-ajan määrittelyyn, mutta suositellaan esim. ruokatauon ajankohdan laveaa määrittelyä. AVAIN TES:sen mukaan sopimus liukuvasta työajasta korvaa työvuoroluettelon. (AVAIN TES 2020–2022, 43;53.)

Liukuvaa työaika isompaa vapautta työntekijän työaikojen määrittelyyn tuo uutena työaikamuotona uudessa työaikalaisissa määritelty joustotyöaika. Sillä tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta sopia työehdoista, jonka mukaan työntekijä voi itsenäisesti päättää työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta vähintään puolet työajastaan. Tämän on tarkoitus helpottaa työaikajärjestelyjä mm. asiantuntijatöissä. Joustotyöaika tulisi sovellettavaksi sellaisiin työtehtäviin, joiden työajan sijoittelusta ja tekopaikasta työntekijä voisi itsenäisesti päättää. Joustotyöaika voitaisiin käyttää sellaisissa tehtävissä, jotka eivät ole sidottuja aikaan tai paikkaan. Hallituksen esityksen mukaisesti tämä työaika muoto soveltuu erityisesti sellaiseen tietotyöhön, jossa työaika kyllä seurataan, mutta työntekijä voi pääsääntöisesti määritellä työajan sijoittumisen ja paikan. (HE 158/2018, 88.)

Joustotyöajasta on sovittava aina kirjallisesti. Sopimuksessa tulee määritellä ainakin päivät, joihin työaika voidaan sijoittaa, viikkolevon sijoittamisesta, mahdollisesta kiinteästä työajasta (oltava kello 06:00 – 23:00 välillä), sekä siitä mitä työaikamuotoa noudatetaan joustotyöaikasopimuksen päättymisen jälkeen. (Työaikalaki 4 luku 13§.) Joustotyötä koskevan sopimuksen irtisanomisaika on myös hyvä mainita sopimuksessa. Irtisanomisaika ei ole vapaasti valittavissa, vaan sen on noudatettava työaikalain 13§ määräystä, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa irtisanomista seuraavan ta-

soittumisjakson päättyessä. Tällöin irtisanomisaika saattaa muodostua hyvinkin pitkäksi (jäljellä olevan tasoittumisjakson aika ja seuraavan tasoittumisjakso neljä kuukautta). (Työaikalaki 13§; Riipinen 2019, 44–45.) Joustotyöaika noudatettaessa työajan tulee tasoittua neljän kuukauden jaksoissa enintään 40 tunnin viikkotyöajaksi (Työaikalaki 13§).

Jos muut työaikamuodot eivät riittävästi tue työntekijän tarvitsemaa joustoa työajoissa ja niiden sijoittelussa, voi joustotyöaika olla vastaus siihen. Etätyön tekemiseen ja houkuttelevuuteen tämän tuo varmaankin omat kannustimensa ja työaikamuoto palvelee hallituksen esityksen (HE 158/2018, 15) tavoitteita. Joustotyöaika noudatettaessa on työnantajan ja työntekijän myös mahdollista sopia laissa mainittujen lisä- ja ylityökorvausten maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena. (Työaikalaki 8 luku 38§)

AVAINTEs ei ota erillisenä asiana kantaa joustotyöaikaan (AVAINTEs 2020–2022). Työaikalain mukaan valtakunnallisissa työehtosopimuksissa voidaan sopia joustotyöaika vastavista järjestelyistä. Toisaalta laki ei anna mahdollisuutta joustotyöajan käytön kieltämiseen työehtosopimuksen säädöksillä. (Työaikalaki 38§.) Tämän mukaisesti joustotyöajan käyttöönotto on mahdollista myös niissä yrityksissä, joissa noudatetaan AVAINTEs:sta.

Liukuva työaika ja joustotyöaika ovat hyvin lähellä toisiaan, mutta niistä löytyy myös merkittäviä eroavaisuuksia. Joustotyöajassa työntekijällä on lähtökohtaisesti mahdollisuus määritellä itsenäisesti työtekopaikkansa kiinteän työajan ulkopuolella. Samoin joustotyöaika noudattavalla työntekijällä mahdollisuus päättää työajoistaan laajemmin kuin liukuvaa työaika noudattavalla. Joustotyössä sääntö työajan tasoittumisesta neljän kuukauden sisällä on ehdoton, eikä kertyneiden yli- tai alituntien siirtäminen seuraavaan tasoittumisjaksoon tai työaikapankkiin ole mahdollista kuten liukuvassa työajassa. (Riipinen 2019, 67.) Taulukossa 1 on havainnollistettu liukuvan työajan ja joustotyöajan eroja.

Taulukko 1: Liukuvan työajan ja joustotyöajan vertailu (mukaillen Riipinen 2019, 24; 68)

	Liukuva työaika	Joustotyöaika
Työaika	Säännöllinen työaika enintään keskimäärin 40 h/viikko	Säännöllinen työaika enintään keskimäärin 40 h/viikko
Työajan sijoittelu	Työntekijä saa päättää sovituisissa raameissa	Työntekijä päättää vähintään 50 % työajan sijoittelusta
Työntekopaikka	Lähtökohtaisesti työnantajan toimipiste	Työntekijä saa päättää vähintään 50 % työajastaan
Työajan tasoittuminen	4 kuukautta, jonka päättyessä määritellyt ylitys- ja alitus saldot voidaan siirtää seuraavalle jaksolle tai työaikapankkiin	4 kuukautta, ei voida siirtää kertymiä seuraavaan jaksoon tai työaikapankkiin
Haitallisen työajan korvaukset	Ei makseta, jos työntekijä saa itse päättää liukuma-ajan sijoittelusta haitalliseen työaikaan	Ei makseta, jos työntekijä saa itse sijoittaa työaikansa
Sopimus	Voi olla osana työ sopimusta, myös suullinen sopimus mahdollista	Sovittava aina kirjallisesti
Sopimuksen irtisanomisaika	Päättyy tasoittumisjakson päättyessä, käytännössä 0–4 kuukautta	Päättyy irtisanomista seuraavan tasoittumisjakson päättyessä, käytännössä 4–8 kuukautta

Työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmäksi uudessa työaikalaissa määritellään työaikapankki. Työaikapankissa työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuja voidaan säästää ja yhdistää. Laissa on määritelmät työaikapankin käyttöön ottamisen sopimisesta, sekä pankkiin siirrettävien työtuntien ja etuuskien kerryttämisestä, sekä pankissa olevan kertymän käytöstä. (Työaikalaki 4 luku 14§.) Lain määrittelemä työaikapankki on tarkoitettu vaihtoehdoksi tilanteissa, joissa työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on työaikapankkia koskevia määritelmiä. (HE 158/20148vp, 90). Yritys A:ta sitova työehtosopimus AVAINTEs määrittelee mahdollisuuden työaikapankin käyttöönotosta. Mikäli tämä työaikapankki on otettu työpaikalla käyttöön, ei työaikalain mukaista työaikapankkia voida käyttää sen rinnalla tai vaihtoehtona. (AVAINTEs 42§.) Yritys A:ssa ei työaikapankkia ole käytössä, vaan liukuvan työajan on katsottu riittävän.

5.2.5 Työaika-asiakirjat etätyössä

Mikäli etätyössä ei ole käytössä liukuva työaika tai joustotyö, tulee työnantajan ennakolta laatia työajantasoittumissuunnitelma, jossa on tultava ilmi vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika (Työaikalaki 7 luku 29§). Samoin on työnantajan laadittava työvuorosuunnitelman lain edellytysten mukaisesti, mikäli työajan sijoittelusta ei ole sovittu liukuvaa työaika tai joustotyötä koskevan sopimuksen teon yhteydessä. Mikäli joustotyöaika noudattavalle työntekijälle laaditaan työvuoroluettelo, voidaan luetteloon merkitä enintään puolet työntekijän työajasta eli kiinteän työajan osuus, koska muu osuus on työntekijän itsensä määrittelemää, eikä työnantaja voi antaa sitä koskevaa työvuoroluetteloa. Jos säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele, voidaan työvuoroluettelo antaa tiedoksi toistaiseksi voimassa olevana. (Työaikalaki 7 luku 30§; Riipinen 2017, 139)

Työnantajan on ylläpidettävä kirjanpitoa, josta ilmenee tehdyt työtunnit, niistä suoritettut korvaukset, sekä säännöllisen työajan ylittävät tunnit korvauksineen. Poikkeuksena tästä on joustotyöaika noudattava työntekijä, jonka on toimitettava työnantajalle palkanmaksukausittain luettelo säännöllisen työaikanaan tekemistä työtunneista niin, että siitä ilmenee viikoittainen työaika ja viikkolepo. Myös etätyöpäivinä tehdyt tunnit on kirjattava. Tällöin työnantajalle riittää näiden tietojen kirjaaminen työaikakirjanpitoon, tosin työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä toimittaa vaaditut tiedot. Mikäli työaikapankki on käytössä, on työnantajan pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä, sekä työaikapankissa olevien erien pitämisestä vapaana. (Työaikalaki 7 luku 32§; Riipinen 2019, 142; Engblom & Lehto 2019, 12.)

Työajansuunnittelun ja seurannan dokumentointi voidaan tehdä myös sähköisesti (Hietala & Kaivanto 2020, 163). Järjestelmien kehittymisen myötä työntekijän työajan seuranta pystytään toteuttamaan myös työnantajan toimitilojen ulkopuolella, mikä mahdollistaan osaltaan työntekijän työaikasuojelun esim. etätyössä (Riipinen 2017, 22) Yritys A:ssa keväällä 2020 käyttöön otettu Quinyx mobiilisovellus mahdollistaa työvuorosuunnittelun, työaikakirjaukset ja raportoinnin lain edellyttämällä tavalla tasapuolisesti niin kiinteissä toimipisteissä, kuin niiden ulkopuolella ja etätyötä tehdessä.

5.3 Työturvallisuuslaki

5.3.1 Työturvallisuuslain tarkoituksen ja soveltamisalan huomioiminen etätyössä

Työturvallisuuslain (Työturvallisuuslaki 1 luku) tarkoituksiksi määritellään: ”parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.” Vaikka laki siis korostaa työnantajan velvollisuutta, korostaa laki myös työntekijän velvollisuuksia ja roolia aktiivisena toimijana, jonka tulee käytettävissään olevin keinoin huolehtia paitsi muiden, myös omasta turvallisuudesta (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2019, 5).

Lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, määrittelemättä sitä, tehdäänkö työ työnantajan osoittamassa toimipisteessä, vai työntekijän valitsemassa etätyöpisteessä. Laki määrittelee kuitenkin se, että työskentelypisteestä on oltava sovittu. Rajoitukset, jotka koskevat työnantajan toimintamahdollisuuksia etätyöhön liittyvien olosuhteiden valvonnassa huomioidaan lain velvoitteiden noudattamista arvioitaessa. (Työturvallisuuslaki 1 luku 2§, 5§).

5.3.2 Työturvallisuuslain tuomien työnantajan velvollisuuksien huomioiminen etätyössä

Työnantajan yleisenä huolehtimisvelvoitteena on tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan velvollisuutena on huomioida työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat (Työturvallisuuslaki 8§). Kun määritellään tätä työnantajan huolehtimisvelvoitetta, on huomioitava työstä ja työolosuhteista johtuvat asiat. Tämä tarkoittaa sitä, että huolehtimisvelvoitetta arvioidaan työpaikkakohtaisesti. (Hytinen & Korte 2019.) Etätyössä kaikkien näiden velvoitteiden noudattaminen ei ehkä ole mahdollista, mutta kattavalla ohjeistuksella työnantajalla on edes teoreettinen mahdollisuus suoriutua velvoitteista.

Työturvallisuuslaki (8§) velvoittaa työnantajan suunnittelevan, valitsevan, mitoittavan ja toteuttavan työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet estämis-, poistamis-, korvaamis- ja priorisointimenetelmää käyttäen. Tämän lainkohdan täyttäminen edellyttää etätyötä tarjoavan työnantajan miettivän tarkoin myös etätyöhön eri toimintaympäristöissä soveltuvaa riskienarviointia ja niiden auki kirjoittamista etätyön pelisääntöjä mietittäessä.

Työnantajan tulisi tarkastaa etätyön olosuhteen ainakin etätyötä aloitettaessa. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla, henkilöstön edustajilla ja työsuojeluviranomaisilla tulee olla pääsy etätyöpaikalle lainsäädännön asettamissa rajoissa. Kun etätyötä tehdään kotona, on käynnin edellytyksenä ennakoilmoitus ja etätyöntekijän suostumus. Myös etätyöntekijällä voi itse pyytää tarkastuskäyntiä. (Hietala ym. 2020, 95.)

Työnantajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja arvioitava työn vaarat. Työnantajalla tulee olla hallussaan selvitys työn vaara ja haittatekijöistä, eli riskien arviointi. (Työturvallisuuslaki 10§.) On hyvinkin todennäköistä, että mietittäessä etätyöhön liittyviä vaaroja ja niiden torjuntaa, on työnantajan tehtävä selvitys monessa eri paikassa tehtävästä työstä ja kirjallisesti dokumentoitava selvitykset. Toisaalta työnantajan veloitteita on rajoitettu tässä kohdin siihen, mikä työnantajalle on oikeudellisesti ja tosiasiallisesti mahdollista huomioiden yksityisyyden suoja (Saloheimo 2016, 42). Vaikka laki (Työturvallisuuslaki 10§) ei määrittele missä muodossa selvitys on työnantajan hallussa oltava, kirjallisen dokumentoinnin tärkeys tulee selkeästi esiin EU tuomioistuinten ratkaisuihin, sekä arvioitaessa mahdollisia rikkomuksia jälkikäteen (Saloheimo 2016, 86–87). Hyvän pohjan etätyön työolojen ja työympäristön arviointiin esittelee Työturvallisuuskeskuksen lomake Etätyön työolojen ja työympäristön arviointi (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019) ja se tai jokin vastaava arviointi tulisi tehdä aina sovittaessa etätyöhön ryhtymisestä.

Työnantajalla on mahdollisuus päättää toimitilojensa rakenteiden ja työtilojen suunnittelusta ja laki (Työturvallisuuslaki 12§) edellyttää työnantajan varmistavan, että suunnitellut työtilat eivät aiheuta vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat yhdessä sopineet työn tekemisestä esim. kunnallisessa yhteistyöpisteessä, on työnantajalla edelleen mahdollisuus varmistaa tilojen so-

pivuus etätööhön. Kun työtä tehdään työntekijän kotona, työnantajan mahdollisuus ennakoiwaan valvontaa on olematon. Asiaa voidaan ja tulisi käsitellä etätösopimusta tehdessä Työturvallisuuslain 10§ edellyttämän riskienarvioinnin keinoin.

5.3.3 Työturvallisuuslain tuomien työntekijän velvollisuuksien huomioiminen etätöössä

Työntekijän noudatettavaksi säädettyjä velvollisuuksia on laissa melko vähän, koska lain yhtenä lähtökohtana on työnantajan ensisijaisen vastuun periaate. Myöskään työntekijän rikkomusten varalta ei ole erikseen laadittu seuraamusikäytäntöjä. (Saloheimo 2016, 120.) Työturvallisuuslaki määrittelee yksiselitteisesti työntekijän velvollisuuksi noudattaa työnantajan toimivaltansa puitteissa antamia määräyksiä ja ohjeita. Niin ikään työntekijällä on velvollisuus huolehtia työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen, sekä ammattitaitonsa mukaisesti niin muiden, kuin omastaankin turvallisuudesta ja terveydestä. (Työturvallisuuslaki 4 luku 18§.) Vahingoittuneen työntekijän oma toiminta saattaa vapauttaa työnantajan tai sen edustajan kokonaan tai osittain korvausvelvollisuudesta (Hietala ym. 2019,141.) Korkein oikeus on mm. päätöksessään (2012/105) sovitellut vahingonkorvausta sillä perusteella, että työntekijä on itse valinnut virheellisen ja vahingollisen työskentelytavan.

Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työolosuhteissa havaitsemistaan vioista tai puutteista työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Mikäli työntekijä tekee työtään muun, kuin oman työnantajansa hallitsemassa tilassa, tulee hänen tehdä mahdollisuuksien mukaan ilmoitus myös tämän työtilan omistajalle tai haltijalle (Työturvallisuuslaki 4 luku 19§). Laki ei siis velvoita työntekijää ilmoittamaan omassa kodissaan olevista vioista tai puutteista, toisaalta Työturvallisuuslain 4 luvun 18§ edellyttää huolehtimaan omasta terveydestään.

5.3.4 Työturvallisuuslain työtä ja työolosuhteita koskevien tarkempien säännösten vaikutus etätöössä

Työturvallisuuslaki velvoittaa huomioimaan ergonomian työpisteiden rakenteiden ja työvälineiden valinnassa, mitoituksessa ja sijoittelussa. Työpisteiden tulisi olla työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioivia, aiheuttamatta työntekijän terveydelle

haitallista tai vaarallista kuormitusta. (Työturvallisuuslaki 5 luku 24§.) Tehdessä etätöitä kotona, vain työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työpisteensä ergonomiaan. Asiaan liittyvä ohjeistus on hyvä olla mukana etätöohjeissa. Työnantajalla on viime kädessä mahdollisuus puuttua asiaan vasta kuormituksen aiheuttaessa työntekijälle niska-hartiaseudun vaivoja, joiden riskitekijänä ovat istumatyö, paikallaan pysyminen ja olkapään- ja hartia-seutua kuormittava toistotyö (Työterveyslaitoksen www-sivut 2019).

Etätö on määritelmänsä mukaisesti tietotyötä, jota tehdään tietotekniikka avuksi käyttäen (HE 158/2018, 15). Tietotekniikan käyttöön liittyy aina myös näyttöpäätte, joten Työturvallisuuslain 5 luvun 26§ näyttöpäätetyöstä on siis suoraan sovellettavissa etätöihin. Tämän mukaan työnantajan on järjestettävä näyttöpäätetyön tekeminen mahdollisimman turvallisesti (Työturvallisuuslaki 5 luku 26§). Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä vuodelta 1993 on edelleen voimassa ja se täydentää nykyistä lainsäädäntöä. Päätöstä sovelletaan työhön ja työpisteisiin, joissa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätettä käyttäen. Päätöksen mukaisesti työnantajan on työpisteen turvallisuutta ja terveyttä arvioitaessa kiinnitettävä erityistä huomiota henkilölle aiheutuviin vaaroihin ja järjestettävä näyttöpäätetyötä tekeväälle näön ja silmien tarkastus terveydenhuollosta säädettyjen lakien ja määräysten mukaisesti. Lisäksi työnantajan tulee tarvittaessa hankkia näyttöpäätetyötä tekeväälle erityiset silmälasit. (Valtioneuvoston päätös 22.12.1993/1405 1§, 3§, 6§, 7§.)

5.4 Työtapaturma- ja ammattitautilaki

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (1§, 3§) määrittelee työntekijälle oikeuden korvaukseen työtapaturman tai ammattitaudin takia ja työnantajalle velvollisuuden vakuuttaa työntekijänsä näiden varalta. Lain mukaisesti korvattavana tapaturmana pidetään ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 5 luku 17§).

Työtapaturma määritellään tapaturmaksi, joka on sattunut työssä, työtekopaikan alueella tai määritellyllä työmatkalla. Ollakseen työtapaturma, pitää tapaturman sattua työnteon yhteydessä tai työtehtävään liittyvässä matkustamisessa tai työpaikan ja

asunnon välisellä tavanomaisella matkalla (sallituin vähäisin poikkeamin) tai työpaikan läheisyydessä tavanomaisella ruokailu- tai virkistystauolla. Yhteyttä varsinaiseen työn tekoon ei edellytetä. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 5 luku 20–23§.)

Pakollisesta työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta korvataan etätyössä tapahtuneita tapaturmia huomattavasti suppeammin kuin varsinaisella työpaikalla sattuneita tapaturmia. Työntajalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa tai kontrolloida työympäristön turvallisuutta tai työpäivän kulkua työntekijän kotona. Tästä syystä etätyöläisen tapaturma on tapahduttava työtä tehdessä, käytännössä siis istuessa tietokoneen ääressä. Koska etätyössä ei ole työmatkaa, ei myöskään ole työntajan tarjoamaa pakollista vakuutusturvaa esim. viedessä lasta päiväkotiin, toisin kuin työmatkalla työntajan toimipisteeseen. Ruokatauolla sattunut tapaturma etätyössä ei ole myöskään pakollisen vakuutuksen korvattavissa. (Valtionkonttorin www-sivut 2020; Työtapaturma- ja ammattitautilaki 25§)

Työntajan on aina mahdollista ottaa työntekijöilleen vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus pakollisen vakuutuksen lisäksi. Tällöin vakuutusturva on olemassa myös edellä kuvatuissa tilanteissa. Vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus korvaa tapaturmat nimenomaan silloin, kun tapaturma ei ole sattunut Työtapaturma- ja ammattitautilain 21–25 § määrittelemissä olosuhteissa. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 25 luku 199§)

5.5 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006 1§) työsuojeluun liittyvän viranomaistoiminnan ja työntekijöiden ja työntajan yhteistoiminnan työsuojeluun liittyvien säädösten noudattamisessa. Tämä laki velvoittaa työntajan ilmoittamaan kuoleman tai vakavan vamman aiheuttaneesta työtapaturmasta välittömästi poliisille ja aluehallintoviranomaiselle, samoin lääkärin on tehtävä ilmoitus työperäisestä sairaudesta aluehallintovirastolle. Ilmoitetusta tapaturmasta on viranomaisten toimesta suoritettava tapaturman tutkimus kiireellisesti. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 6§, 46§.)

Tapaturmien tutkinta ei koske vain vakavia tapaturmia, vaan Yritys A:ssa, kuten muissakin yrityksissä on toimintasuunnitelma kaikkien tapaturmien varalta. Työturvallisuuskeskus (2021) ohjeistaa tapaturmien tutkintaa. Tapaturmatutkinnan tavoitteena on löytää toimenpiteitä turvallisuuden kehittämiseksi ja ehkäistä vastaavat tapaturmat jatkossa. Yritys A ohjeistaa työntekijöitä ilmoittamaan sattuneesta tapaturmasta välittömästi omalle esimiehelle ja esimiehen velvollisuus on tehdä viipymättä tapaturmasta tutkinta. (Yritys A INTRA 2021b.)

Etätyö on yrityksessä vielä uutta, eikä siihen liittyviä riskejä ole kartoitettu. Mahdollisten työtapaturmien tutkinta tuo yritykseen sellaista tietoa, jota tarvitaan arvioidessa etätyön turvallisuutta. Etätyö tuo tullessaan myös tapaturmia. Mm. valtionkonttori raportoi kohonneista ilmoituksista etätyössä sattuneista tapaturmista. Sen mukaan etätyössä sattuneista tapaturmista oli tehty ennen vuotta 2020 n. 10–15 ilmoitusta vuodessa, kun vuoden 2020 syyskuuhun mennessä ilmoituksia oli kertynyt jo 36. Tehdessä työtä työnantajan omassa tai osoittamassa toimipisteessä, on tapaturmatutkinnan suorittaminen ilmoitusasia. Työntekijän kotona suoritettavaan tapaturmatutkintaan on aina oltava työntekijän suostumus (Hietala ym. 2020, 95).

6 ETÄTYÖ SOPIMUS

Tänä päivänä työntekijä voidaan palkata suoraan etätyöhön, jolloin sen määrittely on osana työsopimusta. Yhä useammin työntekijä siirtyy tekemään etätyötä osin tai kokonaan, jolloin siitä on myös syytä sopia kirjallisesti. Aloite etätyöhön voi tulla työnantajalta tai työntekijältä tai se voi perustua yhteiseen tahtoon. Huomioitavaa on, että se perustuu aina osapuolen väliseen sopimukseen ja vapaaehtoisuuteen. (Hietala ym. 2020, 90;93)

Etätyön tekemisestä ja siihen liittyvistä pelisäännöistä on mahdollista sopia yritystasolla yhteistoimintamenettelyn kautta. Lain (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 27§ 2 kohta) mukaan yhteistoimintamenettelyssä voidaan neuvotella ja sopia yrityksessä noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista. Näin neuvoteltu etätyösopimus sitoo sekä työnantajaa, että henkilöstöryhmiä, joiden edustajat ovat neuvotteluihin osallistuneet. Tällöin etätyösopimus tulee osaksi työntekijöiden työsopimusta. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 29§.)

Etätyön pelisääntöjen neuvottelu tai hyväksyntä yhteistoimintamenettelyn kautta on peruteltua, sillä pelisääntöjen tulee olla kaikille samat Työsopimuslain 2§ mukaisesti. Etätyösopimuksen voimaan saattaminen yhteistoimintaneuvottelujen tuloksen saattaa kuitenkin osoittautua ongelmallisemmaksi. Etätyösopimuksista, kuten etätyöstä yleensäkin, on saatavissa hyvin vähän, jos olleenkaan, oikeustapaustietoa tai annettuja säädöksiä.

Kun yhteistoimintaneuvottelun kautta voimaan saatettua etätyösopimusta tarkastellaan lainsäädännön ja toisaalta työntekijöille tehdyn kyselyn vastauksien perusteella, voidaan menettelyyn osoittaa ainakin seuraavia riskejä:

- Suomessa voimassa oleva perustuslaki suojaa yksityiselämää. Pykälä turvaa myös kotirauhan, jota voidaan lailla rajoittaa vain perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi. (Perustuslaki 731/199 10§.) On vaikea nähdä, että ilman työntekijän nimenomaista suostumusta voisi työnantaja laajentaa etätyössäkään työntekopaikaksi työntekijän kotia.

- Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajaa huomioimaan myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät tekijät (Työturvallisuuslaki 8§). Etätyössä henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyy paitsi työntekijän mahdollisuus etätyöpisteen järjestelyihin, myös etätyön tuomat yksilökohtaiset riskit esim. heikon ergonomian esiin tuomista ammattitautiriskeistä.
- Etätyösopimuksen irtisanomiseen ja päättämiseen liittyvät ehdot ovat sovittavissa etätyön pelisäännöissä. Jotta myöhemmin voidaan todentaa työnantajan kohdelleen näissä tilanteissa työntekijöitään työsopimuslain edellyttämällä tasapuolisuudella (Työsopimuslaki 2§), irtisanomis- ja päättämismenettelystä on jätävä perustelu. Yksilötasolla tehdyn sopimuksen kirjallisesta irtisanomis- tai purkamisilmoituksesta jää aina dokumentti perusteluista. Aiheellista lienee myös kyseenalaistaa mahdollisuus yhteistoimintamenettelyssä neuvotellun sopimuksen irtisanomista yksittäisillä työntekijöillä. Etätyösopimus määrittelee yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoja, mutta sen päätyminen ei päätä työsuhdetta.
- Etätyösopimus perustuu aina molemminpuoliseen vapaaehtoisuuteen, toisin kuin monet muut yhteistoimintaneuvottelujen myötä tehdyt päätökset. Varsinkin tilanteissa, joissa etätyösopimuksen myötä sitoudutaan siihen, että työnantajalla on määritellyissä erityistilanteissa oikeus määrätä työntekijät tarvittaessa kokoaikaiseenkin etätyöhön, varmistaa yksilötasolla tehty sopimus jokaisen työntekijän sitoutumisen myös tähän etätyön ehtoon.

Etätyösopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Sopimukseen on hyvä kirjata myös irtisanomisehto ja irtisanomisaika. Etätyösopimuksen irtisanominen ei merkitse työsuhteen päättymistä, vaan ainoastaan etätyöhön liittyvien järjestelyjen päättymistä. Asiantuntijatyössä ja etätyössä erityisesti sen määrittelemisen, milloin luottamus on rikkoutunut siinä määrin, että se aiheuttaisi etätyösopimuksen irtisanomisen, on juridisesti hankalaa, eikä varsinaisesti oikeuskirjallisuudesta löydy tähän määritelmiä. Työsuoritusten laiminlyönti tai myöhästely ilman perusteltua syytä voivat olla yhtenä perusteena. Jotta esimies pystyy arvioimaan tätä, tulee työn tavoitteet ja aikataulut olla selkeästi määritelty. (Vilkman 2019.) Etätyösopimuksessa on hyvä ottaa kantaa myös työajasta sovittuihin liukumaehdointiin, sillä ne saatavat olla

erilaisia etätyössä ja työtekopaikalla. Joskus voi olla tarpeen vakioida työaika etätyössä tai ainakin sopia selkeästi kiinteän työajan sijoittelusta. (Hietala ym. 2020, 92–93.)

Etätyösopimuksessa on hyvä mainita etätyöstä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Yleisesti työnantaja vastaa työtekemisessä tarvittavien laitteiden ja ohjelmistojen hankinnan ja käytön kustannuksista, kun taas työntekijä vastaa työpisteen kustannuksista, sekä myös laitteiden tarvitseman energian kustannuksista. (Hietala ym. 2020, 93.) Älypuhelimien yleistymisen on poistanut keskusteluista tietoliikenneyhteyksien kustannukset, sillä pääsääntöisesti matkapuhelimien jaettava verkko riittää normaalin toimistotyön edellyttämään tiedonsiirtonopeuteen.

Työnteon siirtyessä pois kiinteistä toimipisteistä, lisääntyy myös riski tietoturvallisuuden vaarantumisesta. Tietokoneiden tietoturvapäivityksistä vastuu on yleensä työnantajalla, kun taas työntekijän on noudatettava työnantajan laatimia tietoturvallisuuteen liittyviä ohjeita. (Hietala ym. 2020, 95.) Tietoturva ei vaarannu pelkästään työskennellessä tietokoneella, vaan myös puhuessa puhelimessa tai verkkokokouksessa. Näissäkin asioissa huolellisesti laadittu tietoturvaohje perehdyttää työntekijän asianmukaiseen toimintaan.

Erilaisia mallisopimus pohjia on saatavilla eri lähteistä oikeuskirjallisuudessa ja eri instanssien verkkosivuilla. Taulukossa 8 on vertailtu Hietalan ym. (2020, 105) ja Työterveyslaitoksen (2019) etätyösopimusmallipohjaa.

Taulukko 2: Etätyösopimusten vertailu

	Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2020	Työterveyslaitos 2019
sopijapuolet	x	x
etätyön määrä	<ul style="list-style-type: none"> päivää/viikko määritellyt viikonpäivät/etukäteen sovitut päivät 	<ul style="list-style-type: none"> päivää/viikko määritellyt viikonpäivät/etukäteen sovitut päivät
etätyön pääasiallinen suorituspaikka	määriteltä	määriteltä
etätyön ajallinen kesto	toistaiseksi/määräajaksi	toistaiseksi/määräajaksi
etätyösopimuksen irtisanomisehdot	<ul style="list-style-type: none"> irtisanomisaika työntekijän vakavan rikkomuksen takia ilman irtisanomisaikaa 	<ul style="list-style-type: none"> irtisanomisaika työntekijän rikkomuksen takia ilman irtisanomisaikaa
työaika	<ul style="list-style-type: none"> työehtosopimuksen mukainen työantajan seurattava lisä- ja ylityöt etukäteen sopien 	<ul style="list-style-type: none"> työehtosopimuksen mukaisesti tai erityisesti sovittuna
työsuhteen ehdot	<ul style="list-style-type: none"> ei vaikuta muihin työsuhteen ehtoihin 	<ul style="list-style-type: none"> työehtosopimuksen mukaisesti lisäksi noudatettava etätyöhohjetta
muut ehdot	<ul style="list-style-type: none"> työajan sijoittelu työntekijän päätettävissä tavoitettavuusaika osallistumisvelvollisuus neuvotteluihin työtekovelvoitteen määrittely salassapitovelvollisuus ja tietosuojasta huolehtiminen kustannusvastuut 	<ul style="list-style-type: none"> tavoitettavuus, yhteydenpito ja raportointi kustannusten korvaaminen työtekovelvoitteen määrittely sopimus tehtävä kirjallisesti, jos kyseessä on vähintään kuukauden kestävä säännöllinen etätyö
Lisäksi	<ul style="list-style-type: none"> työnantajan oikeus määrätä etätyöhön määritellyn vakavan syyntuoksi 	<ul style="list-style-type: none"> etätyössä noudatettava etätyöhohjetta ja tietoturvaohjetta

7 TEEMAHAASTATTELUN TULOKSET

Haastattelu tehtiin 6.5.2021 Teams-sovelluksen avulla. Haastattelun kohteena oli Yritys A:n henkilöstöjohtaja Sini-Kukka Malmberg. Haastattelun aluksi varmistettiin, että haastattelun nauhoitus sopi myös haastateltavalle. Lisäksi sovittiin, että haastateltavalla on mahdollisuus kieltää sellaisten esiin nousevien lausuntojen julkistaminen, jotka voisivat olla yritykselle vahingollisia. Tällaisia seikkoja ei haastattelussa tullut esiin. Koska haastateltava ei katsonut omaavansa riittävästi tietoa kaikista työsuojeluun ja vakuutuksiin liittyviin asioihin, hän ohjasi näiden osalta olemaan yhteydessä Yritys An talousjohtajaan ja työsuojelupäällikköön, joiden vastuulla nämä asiat yrityksessä ovat. Heiltä yrityksen näkemystä näistä asioista tiedusteltiin sähköpostilla.

Haastattelun aluksi vielä muistutettiin kehittämistyön rajausta vain oikeustieteelliseen tematiikkaan. Haastattelussa käsiteltiin suunnitelman mukaisesti teemoittain nykytilaan, työsopimuslakiin, työaikalakiin, turvallisuuslakiin ja työtapaturma- ja ammattitautilakiin liittyviä asioita. Haastattelun teemojen mukainen kysymysrunko on esitelty liitteessä 1.

7.1 Nykytila

Etätyön tekemisen nykytilaan liittyvillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään sitä, miten etätyöstä on aiemmin sovittu ja sopimuskäytäntö haastattelun tekohetkellä. Työnantajan näkemien uhkien kartoittamisella pyrittiin varmistamaan, että etätyön pelisäännöissä voidaan huomioida nämä työnantajan kokemat uhat. Mahdollisuuksien kartoituksella taas pyrittiin varmistamaan, että huolellisesti harkituilla pelisäännöillä työnantaja voi kokea etätyön mahdollisuudeksi, joka edesauttaa yrityksen toimintaa ja kehittymistä.

Yrityksessä on tehty etätyötä pitkään, niin, että se on perustunut toimihenkilön ja esimiehen väliseen vapaamuotoiseen sopimiseen etätyön tekemisestä. Minkäänlaista sopimusmallia tai ohjeistusta etätyöhön liittyen ei yrityksessä ole ollut ennen Covid-19 pandemiaa. Syytä tähän ei ole tiedossa. Pandemian puhjettua etätyöhön lähdettiin vauhdikkaasti pakon sanelemana. Varsinaisia sopimuksia ei ole edelleenkään tehty,

vaan on annettu ohjeistuksia etätyössä olosta ja tilanteista, joissa etätyöstä voidaan poiketa.

Etätyöhön liittyviä uhkia työnantaja näkee työturvallisuuteen, työaika-suojeluun, kehittämistoiminnan supistumiseen ja tietoturvaan liittyen. Etätyötä tekevän toimihenkilön esimieheltä vaaditaan huomattavasti enemmän seuranta-aikojen noudattamiseen, sillä varsinkin asiantuntijatyössä on aina riskinä, että työnteko valuu vapaa-ajalle. Luonnollisen kanssakäymisen jäädessä pois, niin luontaisia toimintojen kehittämispäivistä ei synny yhtä hyvin kuin toimistolla työskennellessä. Etänä järjestetyistä kehittämispäivistä ei ole samaa mahdollisuutta saada samaa tulosta, kuin yhteen kokoontuessa. Covid-19 pandemian aika on poikkeustilana itsessään johtanut ihmiset toimimaan niin, että selviydytään päivästä kerrallaan ja tietynlainen näköalattomuus on nähtävissä läpi organisaation.

Kun työtä tehdään varsinaisten toimitilojen ulkopuolella kotona tai muutoin etänä, yritysalaisuuden tai luottamuksellisten tietojen käsittelyyn ja vuotamiseen liittyvät riskit ovat paljon suurempia kuin varsinaisella toimipaikalla työskennellessä. Paperilla kulkeva tieto ei ole enää kovinkaan suuri riski, sillä papereita ei juurikaan käsitellä, vaan tieto kulkee tietokoneissa, joissa on työnantajan varmistama suojaus. Riskinä on ennemminkin puheluissa ja etäpalavereissa käsiteltyjen luottamuksellisten tietojen kantautuminen asiantuntijamattomien korville.

Vaikka etätyössä on käänköpuolena työn ja muun elämän rajapinnan hämärtyminen, nähdään etätyö isona mahdollistajana työn joustamiseen ja rytmittämiseen perheen tai muun tilanteen mukaan. Etätyö tuo myös mahdollisuuksia oman työn järjestelyyn, tosin se edellyttää, että henkilöllä on työkaluja ja osaamista työn järjestelyyn. Työnantaja näkee myös hyvänä asia sen, että työmatkoista säästyy aikaa. Jo nyt on nähtävissä, että etätyö tasavertaistaa maantieteellisesti laajalla alueella toimivia työntekijöitä. Aiemmin on toiminta ollut hyvin Turku-keskeistä ja etäkohteet ovat olleet tavallaan irrallisina. Nyt kaikki ovat pakotetusti osallistuneet samoilla etätyövälineillä niin kokouksiin kuin koulutuksiinkin. Eroa ei enää ole Turussa ja muualla toimivien työntekijöiden välillä.

Kun Covid-19 pandemian alettua etätyössä ”hypättiin suoraan syvään päähän”, on jouduttu uudelleen arvioimaan sitä, mikä on ollut oma rajoite etänä tekemiseen. Yrityksessä on mm. käyty yt-neuvotteluja etänä, mikä aikaisemmin olisi ollut täysin pois suljettu vaihtoehto. Pakotettu etätyö on luonut paljon uutta ja auttanut irtautumaan vanhoista kalkkeutuneista tavoista määrittellä sitä, miten asioita kuuluu hoitaa ja missä muodossa.

7.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslakiin liittyvän teeman avulla haluttiin selvittää etätyön huomiointi nykyisissä työsopimuksissa. Työsopimuksissa etätyö voidaan huomioida joko omana erillisenä mainintana etätyöstä tai työntekopaikan määrittelynä (Työsopimuslaki 2.luku 4§).

Haastateltavan mukaan Yritys A:ssa ei ole tehty yhtään työsopimusta, joka suoraan määrittelisi työntekopaikaksi etätyöhön liittyvät/soveltuvan määrittelyn. Myöskään mainintaa etätyöstä ei ole merkitty yhteenkään työsopimukseen.

Yrityksen työsopimuksissa työntekopaikkana mainitaan edelleen yrityksen maantieteellisen laajentumisenkin jälkeen yrityksen toiminta-alue. Alkujaan yritys on toiminut tiiviisti Turun seudulla, ja lause on tullut työsopimus pohjaan, jotta työntekijä ei kytkeytyisi yhteen tiettyyn työkohteeseen. Yrityksen iso maantieteellinen laajentuminen on tapahtunut tämän jälkeen. Yritys on hyvin tietoinen siitä, että tällä lausekkeella ei voida siirtää työntekijää Turusta Mikkeliin. Toisaalta tämä lauseke työntekopaikan määritelmä nähdään asiana, joka mahdollistaa työnteon myös kotona.

7.3 Työaikalaki

Työaikalakiin liittyvien kysymysten avulla pyrittiin selvittämään, onko yrityksessä henkilöitä, joita koskee työaika-autonomia. Tällaisten henkilöiden osalla erillisellä etätyösäännöstöllä tai -sopimuksella ei olisi merkitystä. Samoin pyrittiin selvittämään työnantajan luottamusta käytössä olevien järjestelmien sopivuutta lain edellyttämään

työajanseurantaan ja -valvontaan. Haastattelun avulla kartoitettiin nykyisen työaika-mallin käyttöä ja sitä, nähtiinkö uuteen työaikalakiin tuodun joustotyöajan olevan tu-levaisuuden vaihtoehto myös Yritys A:ssa.

Yrityksen johtoryhmän jäsenillä on ns. johtajasopimus, eikä heihin sovelleta työaika-lakia. Kaikki muut yrityksen työntekijät ovat työaikalain soveltamisalan piirissä, eikä yrityksessä ole tehtäviä, joissa toteutuisi lain määrittelyn mukainen työaika-autono-mia.

Työajanseurantajärjestelmän koetaan olevan riittävä tiettyjen edellytysten toteutuessa. Kaikki lähtee luottamuksesta, kuten etätyössä laajemminkin. Esimiehen on pystyttävä luottamaan siihen, että työntekijä kirjaa työtuntinsa toteutuman mukaisesti. Esimiehen tulee seurata ja tutkia työaikakirjauksia, sekä puuttua niihin tilanteen niin vaatiessa. Työajanseurantajärjestelmä nähdään helppona tapana työtuntien merkitsemiseen. Liu-kuvaa työaikaa noudattavien toimihenkilöiden osalta järjestelmässä pystytään myös seuraamaan enimmäistyöajan kertymistä.

Uuden työaikalain myötä yrityksen liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on uudistettu ja hyväksytty yt-toimikunnassa. Liukumasopimus on työntekijöiden luettavissa yrityk-sen sisäisessä verkossa. Sopimus koskee kuitenkin vain toimihenkilöitä, sillä vain heillä on liukuva työaika. Uusille työntekijöille liukumasopimus ja siihen liittyvä oh-jeistus esitellään työhön tuloon liittyvän perehdytyksen yhteydessä.

Uuden työaikalain määrittelemää joustotyöaikaa on käsitelty pintapuolisesti lakiuudis-tuksen jälkeen. Sitä on pohdittu ja se on ollut muutaman kerran keskusteluissa. Jous-totyöaika varmaankin asia, joka otetaan uudelleen käsittelyyn, kun aloitetaan uusi nor-maali arki pandemian jälkeen ja palataan jossain muodossa jälleen toimistolle. Tällöin myös etätyön pelisäännöt on määritelty ja ollaan viisaampia siitä, onko tarvetta uudelle työaikamuodolle. Joustotyöhön liittyy myös jonkin verran riskejä, joita halutaan pun-nita ennen päätösten tekoa.

7.4 Työturvallisuuslaki ja Tapaturma- ja ammattitautilaki

Työturvallisuuslakiin liittyvän teeman yhteydessä pyrittiin selvittämään etätyössä sattuneita tapaturmia. Toisaalta tarkoituksena oli myös selvittää miten työnantaja toteuttaa etätyössä työturvallisuuslain 10§ velvoitetta työympäristön ja työolosuhteiden vaaratekijöiden selvittämiseksi ja miten työnantaja kokee mahdolliseksi työturvallisuuslain tuomien työnantajan velvoitteiden huomioinnin. Tapaturma- ja ammattitautilakiin liittyen selvitettiin työnantajan tarjoamaa vakuutusturvaa etätyöntekijälle.

Vuonna 2020 yrityksessä oli raportoitu n. 40 työtapaturmaa, joista yksikään ei ollut liittynyt etätyöhön Toisaalta etätyöhön liittyviä turvallisuushavaintoja ei myöskään ole tehty etätyöhön liittyen, vaikka niitä vuonna 2021 tammi- toukokuun aikana on tehty yhteensä 80 kpl. (Silén sähköposti 24.5.2021.) Etätyöhön liittyviä työturvallisuusriskejä ei ole yrityksessä selvitetty samalla tavoin, kuin muut työtehtävät on arvioitu. Haastattelijan ehdotusta työntekijän itsensä tekemästä riskikartoituksesta kotona tehtävän etätyön työympäristöstä pidettiin hyvänä.

Työnantajan mahdollisuus puuttua ja selvittää haitta- ja vaaratekijöitä niin etätyössä itsessään kuin etätyön tekemisen ympäristössä nähdään melko heikkona. Kun ollaan poissa silmistä, ollaan alueella, jossa on vaikeampi puuttua tilanteisiin. Mm. päihteiden käyttö jää piiloon, jos viikosta toiseen ollaan yhteydessä vain Teamsin välityksellä. Pääsääntöisesti videopalaverien myötä kuulee vain puheen ja vaikka näkisikin hämärästi kasvot ruudun välityksellä, ei välttämättä pysty tekemään samoja havaintoja kuin kasvokkain. Ongelmaa ei ole työnantajan saamien tietojen mukaan ollut, mutta mahdollisuus sen ilmenemiseen on tunnistettu. Yleisemminkin varhaisen tuen käytäntöjä mietittäessä, vaikeuttaa etätyö asioihin puuttumista. Samoin on tilanteessa, jossa esimiehelle syntyy huoli toimihenkilön jaksamisesta tai ylipäättään työkyystä.

Yrityksen vakuutusyhtiö oli keväällä 2020 laajentanut työtapaturmavakuutuksen kattamaan myös etätyöskentelyn. Laajennus päättyi vuoden 2020 lopussa, jolloin yritys on ottanut työntekijöille lisäturvaksi etätyövakuutuksen. Vakuutus on voimassa toistaiseksi, eikä ainakaan tällä hetkellä ole tiedossa, että siitä luovuttaisiin. (Kankaanranta sähköposti 24.5.2021.)

8 SÄHKÖISEN KYSELYN TULOKSET

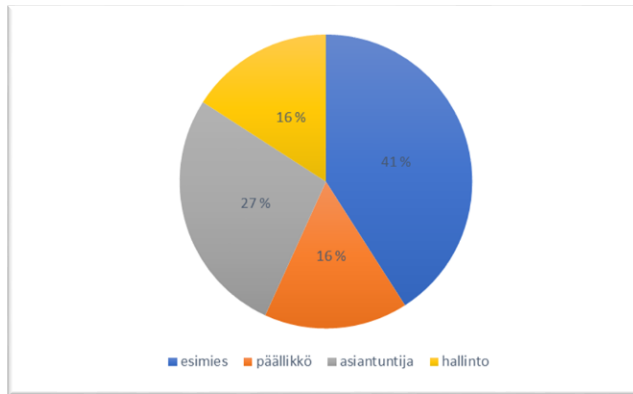
Kehittämistyöhön liittyvä sähköinen kysely tehtiin Webropol-järjestelmällä. Kyselyn kysymykset oli jaoteltu teemahaastattelun teemojen mukaisesti, jotta myös vastausten analysointi voitiin tehdä saman jaottelun mukaisesti. Itse kyselyssä ei jaottelua tuotu esiin. Kyselyn kysymykset (jaoteltuna teemoittain) ovat liitteessä 2. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse 10.6.2021 ja vastausaika kyselylle oli viikko. Viikon puolivälissä lähetettiin vastaajille vielä muistutus viesti.

Linkki kyselyyn lähetettiin 72 toimihenkilölle. Vastaajat valikoituivat Yritys A:n toimihenkilöiden sähköpostilistan mukaisesti. Listalta oli poistettu mm. vanhempainvaapalla olevat toimihenkilöt. Automaattisten vastausten perusteella vain yksi toimihenkilö oli lomalla kyselyn vastaamisajan, joten todelliseksi vastaanottajamääräksi jää 71 toimihenkilöä. Kyselyyn vastasi 44 henkilöä, eli vastausprosentiksi tuli 62 %.

8.1 Taustatiedot ja tahtotila

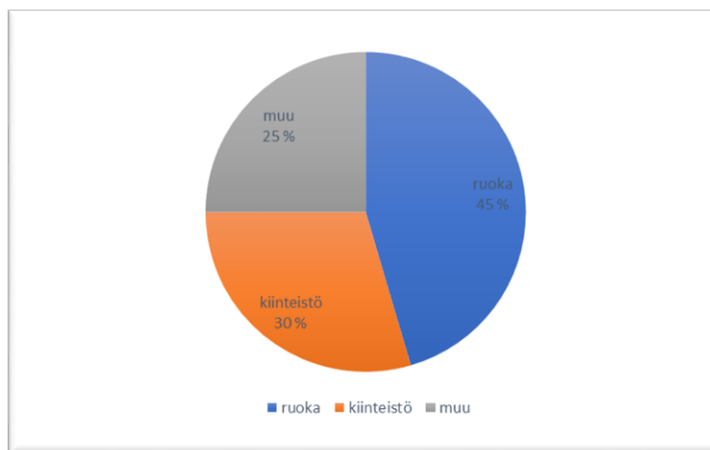
Kyselyn taustatiedoissa pyrittiin selvittämään vastaajien toimialaa ja tehtävää, jotta voidaan arvioida myös toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroavaisuuksia vastuksissa, jotta toimialoilla voitaisiin hyödyntää kyselyn tuloksia omaa toimintaa kehitettäessä. Samoin pyrittiin selvittämään vastaajien kokemusta etätyöstä ja halukkuutta etätyöhön tulevaisuudessa. Taustatiedoissa myös selvitettiin työntekijäpuolen kokemia uhkia tai mahdollisuuksia etätyöhön liittyen.

Vastaajien tehtävää selvittäessä vaihtoehtona oli neljä tehtäväryhmää, joissa työtehtävät mahdollistivat etätyön. Nämä ryhmät olivat esimies, päällikkö, asiantuntija ja hallinto. Kaikissa ryhmissä vastausprosentti ylitti 50 %, asiantuntijoista vastasi 80 %. Kuviossa 7 on esitetty vastaajat tehtäväryhmittäin.



Kuvio 7: Vastaajat tehtäväryhmän mukaisesti

Taustatiedoissa selvitettiin myös vastaajien jakaantuminen toimialoittain. Osassa toimialoista tai yksiköissä vastaajamäärä olisi jäänyt niin pieneksi, että yksittäisen vastaajan jäljittäminen olisi ollut mahdollista. Tästä syystä toimialarajaukset tehtiin niin, että vastaajat jäävät anonyymeiksi. Toimialavaihtoehdot olivat ruokapalvelut, kiinteistöpalvelut (siivous-, kiinteistönhoito-, talotekniikka- ja toimitilapalvelut) ja muut (talous, hallinto, it). Myös kaikkien toimialojen vastausprosentti oli 50 %, kategoriassa muut yli 80 %. Kuviossa 8 on esitetty vastaajat toimialoittain.



Kuvio 8: Vastaajat toimialoittain

Taustatiedoissa pyydettiin vastaajia kommentoimaan etätyöhön liittyviä uhkia ja mahdollisuuksia avoimilla kysymyksillä. Samoin kuin työnantajan haastattelussa työntekijöille suunnatussa kyselyssä uhkien kartoittamisella pyrittiin varmistamaan, että etätyön pelisäännöissä voidaan huomioida nämä koetut uhat, tällä kertaa työntekijän nä-

kökulmasta. Työntekijäpuolen mahdollisuuksien kartoituksella taas pyrittiin varmistamaan, että huolellisesti harkituilla pelisäännöillä työntekijä voi kokea etätyön mahdollisuudeksi, joka edesauttaa ja tuo toivottuja joustoja työn tekemiseen. Vastaukset taulukoitiin ja etsittiin yhteneväisyyksiä, niputtaen saman kaltaiset tai samoin ymmärrettävät asiat yhteen. Sekä uhkia, että mahdollisuuksia kommentoi 34 vastaajaa.

Vastauksista löydetty uhat on esitetty taulukossa 2. Yli puolet vastaajista koki sosiaalisen kanssakäymisen puutteen uhaksi, vastauksissa käytettiin termejä erakoituminen, yksinäisyys, yhteisöllisyyden puute. Kolmannes vastaajista näki uhkana huonon ergonomian kotitoimistoilla. Ongelmia työstä irtaantumisesta koki 10 vastaaja ja 8 koki puurtavansa tauotta. Tavoitettavuuden koki ongelmaksi 5 vastaajaa, lähestyen asiaa esimies- alainen näkökulmasta: ”*kiireinen esimies on vähän vaikeammin tavoitettavissa*”, ”*Alaiset kokisivat, että esimies ei ole riittävän hyvin tavoitettavissa*”. Neljä vastaajaa ilmaisi myös huolensa tietoturvasta etätyössä. Yksittäisissä vastauksissa esiintyi myös huoli etätyön johtamisen osaamisesta, sekä epäily väärinkäytöksen mahdollisuudesta. Kaksi vastaajista ei löytänyt mitään uhkia etätyössä.

Taulukko 3: Etätyössä nähdyt uhat

Koettu uhka	esiintymät kpl
Sosiaalisen kanssakäymisen puute	18
Ergonomia	11
Ongelmat irtaantua työstä	10
Tauoton puurtaminen	8
Epäily väärinkäytöstä	1
Tavoitettavuus	5
Tietoturva	4
Etätyön johtamisen taito puuttu	1
ei mitään	2

Vastauksista löydetty mahdollisuudet on esitetty taulukossa 3. Yli puolet kysymykseen vastanneista koki etätyön lisäävän joustoja sekä työpäivässä, että työ- ja vapaaajan yhteensovittamisessa. Suurimpana mahdollisuutena nähtiin tehokkuuden lisääntyminen ja siihen liittyen myös keskittyminen työtehtäviin nähtiin mahdollisuutena. Nämä mahdollisuudet esiintyivät sekä ominaan, että yhdistettyinä. ”*työskentely on te-*

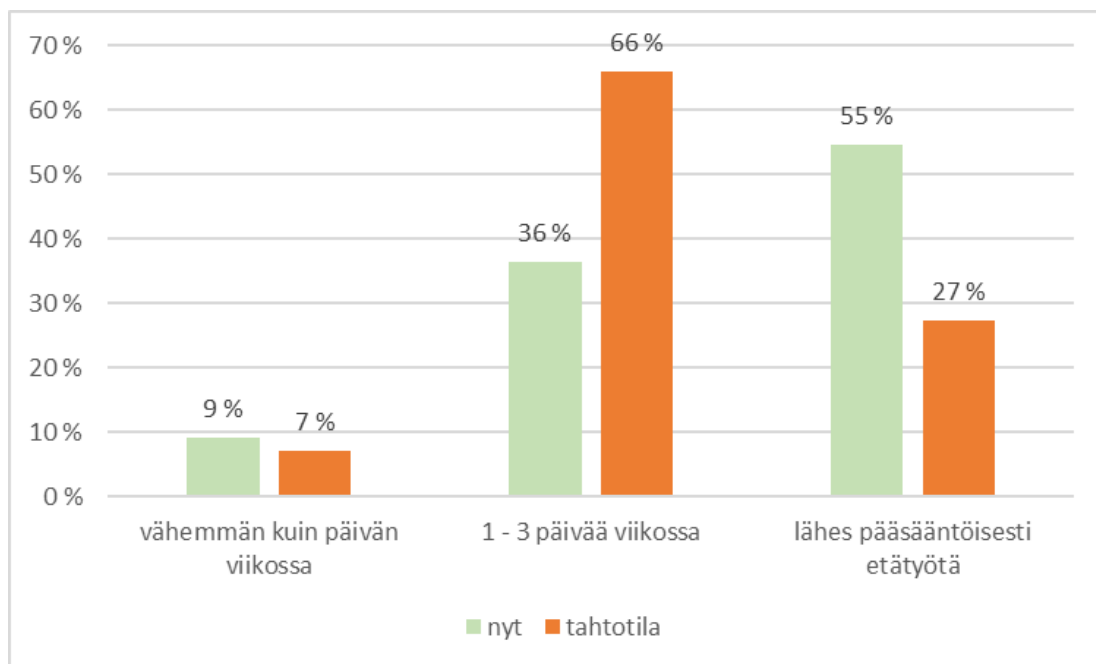
hokkaampaa ja pystyy keskittymään paremmin kuin toimistossa”. Matka-aikojen säästössä nähtiin mahdollisuutena säästöt sekä matkoissa työpaikoille, että matkat eri työkohteisiin: *”Ei mene aikaa siirtymisiin palaverien välillä”*. Rauhallinen työympäristön mainitseminen erikseen liittyi sekä tehokkuuteen ja keskittymiseen, mutta esiintyi myös yksittäisenä vastauksena. Yksittäisinä esiintyminä oli maininnat uusista ideoista, luottamuksen kasvusta ja kustannussäästöistä.

Taulukko 4: Etätyössä nähdyt mahdollisuudet

Koettu mahdollisuus	esiintymät kpl
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamien, joustot	18
Keskittyminen	15
Tehokkuuden lisääntyminen	20
Säästö matka-ajoissa	8
Rauhallinen työympäristö	3
Uudet ideat	2
Paremmat yhteydet	1
Luottamuksen kasvu	1
Kustannussäästö	1

Vastaajista 75 % kertoi tehneensä etätyösopimuksen esimiehensä kanssa. Kun kysyttiin etätyön tekemisen määrää tällä hetkellä, 91 % vastaajista ilmoitti tekevänsä etätyötä säännöllisesti, 55 % pääsääntöisesti. Tämän mukaan etätyötä siis tehdään myös ilman minkäänlaista sopimusta. Ajankohta, jolloin kysely tehtiin, osuu Covid-19 pandemian aikaan, jolloin kaikkia toimihenkilöitä on kehoitettu siirtymään etätyöhön.

Kuviossa 9 on esitetty etätyön osuus työajasta nyt ja tahtotila etätyön tekemiseen tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa etätyötä tahtoisi tehdä 1–3 päivää viikossa 66 % vastaajista, mutta pääsääntöiselle etätyöllekin löytyi kannattajia. Vähemmän kuin päivän viikossa etätyötä tekeviä oli tällä hetkellä vain 9 % ja tulevaisuudessakin näin pieneen etätyön määrään haluaisi vain 7 % vastaajista. Kun kysyttiin halukkuutta tehdä etätyötä tulevaisuudessa, oli vastausvaihtoehtona myös se, että etätyötä ei tehtäisi ollenkaan. Tämä ei saanut kannatusta yhdeltäkään vastaajasta.



Kuvio 9: Etätyön osuus työajasta nyt ja tahtotila

Kyselyssä selvisi, että Yritys A:N työntekijät tekevät etätyötä kotona (100 % vastaajista). Tämän lisäksi liki 10 % vastaajista teki etätyötä liikennevälineissä. Kaksi vastaajaa teki etätyötä myös mökillä ja samoin kaksi vastaajaa ilmoitti tekevänsä etätyötä myös majoituksessa, eli työmatkan aikana. Yksittäinen vastaaja kertoi tekevänsä etätyötä asiakaskohteissa.

8.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslakiin liittyvillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään työntekijöiden halukkuutta virallistaa tehty etätyö sopimuksilla. Samoin pyrittiin selvittämään työnantajan tarjoamien välineiden soveltuvuus, sekä niihin liittyvä toiveet. Välineistöön liittyvien kysymyksien avulla pyrittiin kartoittamaan se taso, jolla niihin tulisi ottaa kantaa etätyön pelisäännöissä. Tässä osioissa pyrittiin myös selvittämään sitä, miten työntekijä on valmistautunut ja miten kokee pystyvänsä toteuttamaan työsopimuslain 4§ mukaista velvollisuutta huolellisesti käsitellä liikesalaisuutta sisältävää materiaalia etätyössä.

Aiemmissa vastauksissa selvisi, että kaikki kyselyyn vastanneet haluaisivat tehdä etätöitä myös tulevaisuudessa. 18 % vastaajista ei kuitenkaan ole halukas tekemään etätöisopimusta, jossa määriteltäisiin tarkemmin etätöihin liittyvät pelisäännöt, kuten esimerkiksi etätöiden osuus työajasta ja tavoitettavuusaika. Työnantajalla on kuitenkin sekä oikeus, että myös velvollisuus määrittellä ja seurata näitä asioita etätööntekijänkin osalta.

Työnantajan velvollisuus on tarjota työn tekemiseen liittyvät välineistöt. Vastaajista 98 % oli sitä mieltä, että käytössä olevat tietotekniset välineet vastasivat joko kohtalaisesti tai hyvin tarvetta etätöissä. Vastaajia pyydettiin avoimella kysymyksellä määrittelemään mitä kehitettävää välineistössä olisi. 22 vastaajaa antoi kehitysehdotuksia. Lähes puolet vastaajista mainitsi lisänäytön ja/tai näppäimistön tarpeen. Kehitystä toivottiin yrityksen sisäverkkoon pääsyyn tai sen toimivuuteen: ”*Olisi upeaa, jos olisi varmempi pääsy adTurku-sisäverkkoon, jotta yhteysongelmat eivät haastaisi tekemistä*”. Käytössä olevan liittymän parantamiseen sekä erilaisten muiden lisälaitteiden, kuten langattomat kuulokkeet ja tulostin, saatavuuteen toivottiin myös parannusta. Myös ergonominen työpöytä mainittiin useassa kehitysehdotuksessa. Yksittäisiä mainintoja oli puhelimesta, työtuolista sekä kokonaisesta työpisteestä. Taulukossa 4 on esitetty kehitysehdotuksien ilmeneminen vastauksissa.

Taulukko 5: Kehitysehdotukset työvälineissä

Kehitysehdotus	esiintymät kpl
Parempi pääsy sisäverkkoon	5
Parempi liittymä	2
Lisänäyttö ja / tai näppäimistö kotiin	10
Langattomat kuulokkeet	3
Tulostin	2
Ergonominen työpöytä	3
Muut yksittäiset	5

Työsopimuslaki kieltää yksiselitteisesti työntekijää ilmaisemaan työnantajan liiketalousasioita ulkopuolelle. Myös mm. henkilötietoihin liittyvien tietojen käsittely edellyttää erityistä huolellisuutta etätööntekijältä. Kun vastaajilta kysyttiin, kokevatko he

pystyvän myös etätyössä suojaamaan käsittelemänsä tiedon ulkopuolisilta, vastaajat olivat yksimielisesti sitä mieltä, että pystyvät.

8.3 Työaikalaki

Työaikalain uudistuksen yhtenä tavoitteena on ollut joustojen lisääntyminen työajoissa ja työelämän monimuotoisuuden lisääntyminen työelämässä, sekä työntekijöiden työaikasuojelun toteutuminen muuttuneessa tilanteessa (HE 158/2018, 36). Työntekijöiden kyselyssä pyrittiin selvittämään etätyön tuomia parannuksia työaikajoustoihin ja toisaalta työaikoihin liittyvän sääntelyn ja suojelun toteutumista ja mahdollisia kehittämiskohteita siinä. Kun työnantajan haastattelussa selvitettiin työnantajan kantaan uuteen joustotyöaikaan, niin vastaavasti työntekijöiltä kysyttiin mielipidettä nykyisin käytössä olevan liukumatyöajan riittävyyteen työaikojen joustoon.

Vastaajista 77 % koki etätyön tuoneen joustoja työaikojen sovittamiseen. Perusteluissa 40 % vastaajista ilmoitti syyksi mahdollisuuden ajoittaa työpäivä itselleen sopivaksi. Säästön matkoihin kuluviissa ajoissa mainittiin myös joustoja lisäävänä tekijänä, samoin mahdollisuus työn tauottamiseen oman rytmin mukaisesti koettiin lisääntyneen. 29 % vastaajista ilmoitti, että etätyö ei ole juurikaan tuonut muutosta vanhaan, tai muutos oli ainakin ollut hyvin pieni. Taulukossa 5 on esitetty perusteluja kokemukseen jouston lisääntymiseen etätyössä.

Taulukko 6: Perustelut joustojen lisääntymiseen etätyössä

Etätyön tuomia joustoja	Esiintymiä kpl
Quinyx helpottaa työaikojen kirjaamista	2
Säästö matka-ajoissa	12
Työn tauottaminen oman rytmin mukaan	7
Jousto työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa	3
Työpäivän ajoittaminen itselleen sopivaksi	17
Mahdollisuus vaikuttaa olosuhteisiin, joissa työ tehdään	2
Ei ulkopuolisia häiriötekijöitä	5
Ei muutosta vanhaan	12
Työn ja vapaa-ajan erottaminen hankaloitunut	3

Käytössä oleva sähköinen työaikajärjestelmä Quinyx mainittiin yhdeksi syyksi joustojen lisääntymiseen. Se koettiin helpoksi tavaksi kirjata työaika. Tätä tukee se, että kaikki vastaajat ilmoittivat kirjaavansa työaikansa järjestelmään. Jos kirjaus on joskus jäänyt tekemättä, kyseessä on ollut unohdus.

Lähes kaikki vastaajat (43 kpl) kokivat pystyvänsä erottamaan työ- ja vapaa-ajan joko kohtalaisesti tai hyvin. Kyselyssä pyydettiin myös erittelemään perusteluja sille, jos erottelu ei aina onnistu. Mukana kulkeva puhelin ja tätä myötä aina tavoittava sähköposti todettiin yhdeksi syyksi. Tämä ei kuitenkaan ole suoranaisesti etätyöhön liittyvä ongelma, kuten ei myöskään se, että työntekijät ottavat yhteyttä omien työaikojensa puitteissa. Se, että puuttuu työmatka, joka selkeästi katkaisee työpäivän, koettiin tekijänä, joka vaikeuttaa työ- ja vapaa-ajan erottamista, samoin oma tunnollisuus ja siihen verrattavissa oleva selitys: ”tietokoneelle on joinain päivinä vain jämähtänyt, ajatuksella hoidan vielä tämän ja tämän asian” eli työmoodi jää päälle. Taulukossa 6 on esitetty syitä ja niiden esiintymistä siihen, että työ- ja vapaa-ajan erottaminen ei aina onnistu.

Taulukko 7: Syitä, miksi työ- ja vapaa-ajan erottaminen ei aina onnistu

Syy	esiintymiä kpl
Puhelin, s-posti aina mukana	4
Työntekijät useassa vuorossa	3
Töitä tulee tehtyä myös iltaisin	2
Työn ohessa tulee tehtyä kotiaskareita	1
Oma tunnollisuus	3
Puuttuu työmatka, joka katkaisee työpäivän	4
Työpiste aina näkyvillä	2
Työvaihe jää päälle	3

Työaikasuojelun kannalta huolestuttava tulos oli se, että 68 % vastaajista myönsi työaikansa venyvän etätyössä toisinaan pidemmäksi, kuin toimipaikalla työskennellessä, yhdellä vastaajalla jopa usein. Tosin 30 % koki, että työajan hallinta oli samalla tasolla etätyössä kuin normaalistikin. 28 vastaajaa perusteli työaikojen venymistä. Heistä 8 totesi, että venyminen ei niinkään johtunut etätyöstä, vaan tämänhetkisestä työtilan-

teesta. Se, että tietty työtehtävä oli saatava valmiiksi, esiintyi 6 vastauksessa. Tämän ei välttämättä liity suoraan etätyöhön. Toisaalta etätyö on lisännyt ajoitettujen palaverien määrää luonnollisen kanssakäymisen sijaan. Tätä kommentoitiin seuraavasti: ”Suurin syy on mielestäni päivät, jolloin koko päivä menee palaverista toiseen siirtyen”. Työajan ulkopuolelle jää sähköpostit, laskut yms. päivittäisten asioiden hoitaminen”. Se, että kotona työpiste on helposti saavutettavissa tai ei havahdu työpäivän päättymiseen, on selkeästi etätyöhön liittyvää ja näin koki 6 vastaajaa. Etätyö näytti myös mahdollistavan sen, että työmatkoista säästetty aika käytettiin työn tekoon. Taulukossa 7 on esitetty syitä, joilla perusteltiin työaikojen venymistä ja niiden esiintyvyyttä.

Taulukko 8: Syitä, miksi työntekijät venyvät

Syy	esiintymiä kpl
Kiire kotiin ei katkaise työpäivää	2
Työ on tehtävä valmiiksi	6
Työn sisältö korostunut, ei siihen käytetty aika	1
Erilaiset rytmit	3
Venyminen ei johdu etätyöstä, vaan työtilanteesta	8
Työmatkasta säästetty aika tulee käytettyä työhön	4
Kotona ei herää työpäivän loppumiseen/ työpiste helppo saavuttaa	6

Yritys A:ssa käytössä oleva liukuva työaika koettiin pääsääntöisesti tuovan riittävästi joustoja työaikaan, tätä mieltä oli yli 93 % vastaajista. Toiveena esitettiin laajempaa liukumaa ja palaverien ajankäytön uudelleen tarkastelua. Täällä oletettavasti viitattiin jo aiemmin esitettyyn kommenttiin siitä, että palaverit täyttävät työajan ja juoksevat työrutiinit liukuvat työajan jälkeen. Yhtenä toiveena oli siirtyä työajan seuraamisesta tavoitteiden täyttymisen seurantaan. Tämä ehdotus kuitenkin muistuttaa lähinnä työaika-autonomiata, jota on vaikea perustella Yritys A:n toimihenkilöiden työssä.

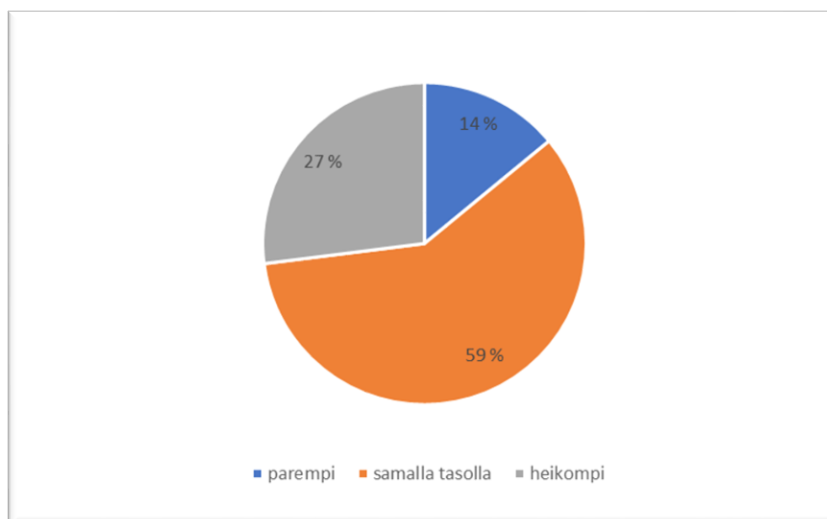
8.4 Työturvallisuuslaki ja Työtaturma- ja ammattitautilaki

Työturvallisuuslakiin liittyvillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään sitä, miten työntekijät olivat huomioineet työturvallisuuteen liittyviä asioita tehdessään etätyötä kotona

ja työtehtävistä suoriutumista etätyössä. Tapaturma- ja ammattitautilakiin liittyen ha-
luttiin selvittää työntekijöiden kantaa tapaturmatutkintaa silloin, kun työtapaturma sat-
tuukin etätyössä työntekijän kotona.

Vastaajista 45 %:lla oli käytössä etätyössä asianmukainen työpiste, joka huomioi er-
gonomian. 41 % vastaajista työskenteli keittiön pöydän (tai vastaavan) äärellä. 14 %:a
vastaajista työskenteli vaihtelevasti eri työpisteissä kotonaan. Työpiste saattoi olla
sohva tai kaappi, joka mahdollisti seisten työskentelyn. Osa mainitsi myös asianmu-
kaisen työpisteen, jonka ergonomiassa oli toivomisen varaa. Etätyön työolosuhteisiin
ja työympäristöön liittyviä riskejä oli miettinyt 68 % vastaajista.

Vastaajat kokivat pääsääntöisesti työkavereiden ja esimiehen tavoitettavuuden etä-
työssä olevan samalla tasolla, kuin toimistollakin. Niitä henkilöitä, jotka kokivat ta-
voitettavuuden heikentyneen, oli yli neljännes vastaajista ja parantuneen sen koki vain
6 vastaajaa 44:stä. Kuviossa 10 on esitetty vastausten prosentuaalinen jakautuminen
asteikolla parempi – samalla tasolla – heikompi.



Kuvio 10: Työkavereiden ja esimiehen tavoitettavuus etätyössä suhteessa toimisto-
työhön

Aiemmin todettu näkemys etätyö keskittymisen parantumisen ja tehokkuuden lisää-
ntymisen mahdollistajana vahvistui, kun 48 % vastaajista koki kykenevänsä suoriutu-
maan työtehtävistään paremmin etätyössä, kuin toimistolla. 41 % koki suoriutumisen

olevan samalla tasolla ja 11 % koki suoriutuvansa työtehtävistään heikommin etätyössä verrattuna toimistolla tehtävään työhön.

Etätyössä ei ole Yritys A:ssa tapahtunut työtapaturmia. Mahdollisen etätyön tapaturman tutkinta työntekijän kotona on mahdollista vain työntekijän suostumuksella. 93 % vastaajista sallisi työnantajan edustajan tulla kotiinsa tekemään tapaturmaselvityksen, 7 % ei antaisi tähän mahdollisuutta.

9 ETÄTYÖSOPIMUSMALLI

Etätyösopimuksen tarpeellisuus tuli selkeästi esille sekä teoriakartoituksessa, että haastattelussa ja kyselyssä. Haastattelussa selvisi, että yrityksellä ei ole mallia, eikä kokemusta etätyösopimuksesta. Kyselytutkimuksessa ilmeni, että kaikilla työntekijöillä ei ollut halukkuutta solmia etätyösopimusta ja sitä kautta sitoutua yhteisiin pelisääntöihin, vaikka halukkuutta etätyön tekemiseen olikin. Jotta sitoutuminen ja halu saadaan yhdistettyä, on yksilötasolla tehty etätyösopimus hyvä ratkaisu. Näin voidaan myös huomioida työntekijäpuolelta nousevat yksilölliset tarpeet sopimusta kirjoitettaessa.

Etätyösopimusmalli on liitteessä 3. Mallia mietittäessä siinä haluttiin huomioida teoriakartoituksen ja empiirisen tutkimuksen tuloksia ja korostaa joitakin niissä esille tulleita asioita:

- Etätyön määrä
 - Toimihenkilöiden kyselytutkimuksessa etätyön uhkana nähtiin sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen. Myös työnantaja näkee tämän uhkana ja jopa haittaavan kehitystyötä yrityksessä. Jotta myös etätyössä voidaan varmistaa työyhteisöjen normaali läsnä oleva kanssakäyminen, tulisi yhteisön sisällä sopia päivistä, jolloin voi tehdä etätyötä ja päivistä, jolloin kaikki ovat läsnä toimistolla.
 - Työntekijöillä saattaa olla yksilösyitä, joiden perusteella etätyöhön käytettävien työpäivien määrää voidaan sopia kullekin paremmin sopivaksi. Tällaisia syitä saattavat olla esim. etätyöpisteen järjestelyt tai työntekijän kokema etätyön hyöty/haitta.
 - Toimihenkilöt työskentelevät eri tehtävissä ja eri yksiköillä on erilaisia tarpeita tavoitettavuuden suhteen. Sopimuksissa määritelty yhteinen toimistopäivä mahdollistaisi tavoitettavuuden varmistamisen.
- Työaika etätyössä
 - Yrityksessä noudattavan liukuvan työajan ehdoista voidaan etätyösopimuksella poiketa lain sallimissa rajoissa. Kyselytutkimuksessa esitettiin joustojen lisäämistä liukuma-aikoja pidentämällä. Irrallinen etätyöhön

sovellettava liukuma voisi olla tähän vastaus ja näin saadaan kaivattua joustavuutta työaikoihin.

- Etätyösopimuksessa voidaan sopia myös kokonaan toisenlaisesta työajasta esim. tiettyyn työtehtävään liittyen. Tässäkin kohtaa on huomioitava lainsäädännön tuomat rajoitteet tai ehdot.
- Työtehtävät etätyössä
 - Toimihenkilöiden normaaliin toimistotyöpäivään kuuluu asiakaskäyn-
tejä, työntekijätapaamisia, erilaisia läsnäoloa vaativia koulutuksia ja
kokouksia. Kaikki nämä normaalit työtehtävät kuuluvat myös etätyö-
päivään ja sen ymmärtäminen on hyvä varmistaa.
 - Etätyö voidaan sopia myös koskemaan tiettyä työtehtävää tai projektia,
jolloin siitä on hyvä mainita sopimuksessa.
- Etätyösopimuksen irtisanominen
 - Kirjaamalla sopimukseen myös irtisanomista koskevat ehto, varmistetaan kumman osapuolen ymmärrys siihen liittyvistä asioista.
 - Etätyösopimuksen irtisanominen ei merkitse työsuhteen päättymistä, vaan ainoastaan etätyöhön liittyvien järjestelyjen päättymistä.
 - Työntekijöiden tasavertaisen kohtelun varmistaminen myös irtisanomistilanteissa edellyttää kaikkien tiedossa olevia yhteisiä sääntöjä.
- Erityisehdot
 - Etätyösopimuksessa edellytetään työntekijän tekevän ja toimittavan etätyöpisteensä riskikartoituksen työnantajalle. Näin työnantajalla on edes teoreettinen mahdollisuus varmistua etätyöolosuhteiden asianmukaisesta turvallisuudesta. Riskikartoitus saattaa myös tuoda esille asioita, joiden perusteella on syytä arvioida esimerkiksi etätyöpäivien määrää yksittäisen työntekijän kohdalla.
 - Kyselytutkimuksen mukaan työntekijät eivät jakaneet henkilöjohtajan haastattelussa esiin tuomaa huolta salassa pidettävän tiedon vuotamisesta. On mahdotonta arvioida, liittyykö tämä työntekijöiden huolettomuus tietämättömyyteen vai asioiden todelliseen tilaan. Suojatakseen yrityksen liiketoimintaa ja käsiteltävää arkaluontoista materiaalia, tulee etätyösopimuksessa korostaa tietoturvaohjeen tärkeyttä.

- Koska sopimuksen tarkoituksena on nimenomaan sitouttaa työntekijöitä noudattamaan etätyön pelisääntöjä, tulee tästä olla maininta sopimuksessa.
- Valinnut pandemiatilanne on osoittanut, että työnantajalle saattaa tulla painavista syistä tarve määrätä etätyön tekemisestä laajemminkin. Kun tästä on maininta etätyösopimuksessa, ymmärtää työntekijä tällaisen mahdollisuuden olevan olemassa.

10 ETÄTYÖN PELISÄÄNNÖT

Kehittämistyön ensisijaisena tavoitteena oli luoda etätyön pelisäännöt Yritys A:lle. Pelisääntöjä mietittäessä tuli huomioida lainsäädännön tuomat velvoitteet ja oikeudet niin työnantajalle, kuin työntekijällekkin. Sekä työnantajan haastattelu, että varsinkin työntekijöille osoitettu kysely tarkensi tarvetta pelisääntöjen muotoilulle esim. työaikaan tai kustannuksiin liittyvissä asioissa. Alla on esitetty näiden pohjalta luodut pelisäännöt perusteluineen.

Yritys A:n toimihenkilöillä on mahdollisuus siirtyä niin sovittaessa etätyöhön.

Etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, jota voitaisiin tehdä työnantajan määrittelemässä toimipisteessä (joko siis yrityksen omissa toimitiloissa tai esim. asiakaskohteeseen määritellyssä toimipisteessä), mutta tehdään työntekijän määrittelemässä paikassa, esim. työntekijän kotona.

Yrityksen sisällä oikeus etätyöhön voidaan rajata vain niihin työntekijöihin, joiden työtehtävät sen mahdollistavat ilman, että tällä rikottaisiin työsopimuslain velvoitetta työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Yritys A:ssa toimihenkilöiden työtehtävät eroavat selkeästi asiakaskohteissa palvelutyötä tekevien työntekijöiden työtehtävistä ja työn luonteesta. Toisaalta tasapuolisen kohtelun edellytyksenä on, että mahdollisuus etätyöhön on tarjottava kaikille toimihenkilöille.

Etätyön tekeminen perustuu aina sopimukseen, johon työntekijä vapaaehtoisesti sitoutuu. Sopimuksen myötä työntekijä sitoutuu noudattamaan etätyön pelisääntöjä.

Aloite etätyöhön voi tulla työnantajalta tai työntekijältä tai se voi perustua yhteiseen tahtoon. Työnantajan on tarjottava tasapuolisesti sopimusta kaikille toimihenkilöille, kun taas toimihenkilölle etätyöstä sopiminen on vapaaehtoista. Etätyösopimuksen tarkoituksena on määritellä etätyön tekemiselle ehdot, johon molemmat osapuolet sitoutuvat.

Työntekijöiden kyselyssä tuli ilmi, että kaikilla työntekijöillä ei ole halukkuutta ehtoja määrittelevän sopimuksen tekemiseen, vaikka halukkuutta etätyöhön kyllä on. Kun etätyösopimus tehdään yksilötasolla, voidaan varmistua siitä, että pelisäännöt ovat kaikille selvät ja niiden rikkominen voidaan osoittaa toteen. Yhteistoimintamenettelyn kautta kaikille toimihenkilöille voimaan saatettu sopimus sisältäisi paitsi mahdollisuuden olla sitoutumatta ehtoihin, myös muita tulkinnanvaraisia ongelmia, jotka ennen tulevaisuuden oikeustulkintoja saattavat muodostaa työoikeudellisia riskejä yritykselle.

Etätyössä noudatetaan normaalia työsopimuksen ja Yritys A:n liukumasopimuksen mukaista työaika, ellei muuta ole erikseen sovittu ja työaika kirjataan kuten normaalissa toimistotyössäkin. Matka-aika etätyössä on lähtökohtaisesti työntekijän omaa aikaa.

Etätyö ei ole erillinen työaikamuoto, vaan siinä noudatetaan normaaleja yrityksessä käytössä olevan liukumatyöajan sääntöjä, koskien myös tavoitettavuusaikaa. Etätyösopimuksessa voidaan kuitenkin sopia poikkeuksista, jotka ovat voimassa etätyösopimuksen keston ajan.

Työntekijällä on velvollisuus kirjata etätyöpäivinä työaikansa, kuten toimistotyössäkin. Etätyöntekijän esimiehen tulee erityisellä huolellisuudella seurata etätyöntekijän työaikakirjauksia ja tarvittaessa puuttua epäkohtiin, sillä toimihenkilöille tehdyn kyselyn perusteella ainakin osalla toimihenkilöistä on vaikeaa hallita omaa työaikansa ja työaikasuojelulle on etätyössä erityinen tarve.

Sekö työaikalain, että Yritys A:ssa noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti matkaa kodista työntekopaikalle ei lueta työajaksi. Tämän mukaisesti esimerkiksi kotoa etätyöpäivänä tehty matka asiakastapaamiseen ei ole työajaksi luettavaa. Tämä poikkeaa selkeästi työaikatulkinnasta normaalissa toimistotyössä, joten sen esiin tuominen pelisäännöissä on perusteltua.

Etätyösopimuksessa määritellään keskimääräisesti etätyöpäivien osuus työpäivistä, sekä viikonpäivät, jolloin on mahdollista tehdä etätyötä.

Mahdollisuus etätyöpäiviin on oltava kaikille toimihenkilöille tasapuolinen ja työnantajan tulee tarjota myös määrä samana kaikille. Toisaalta kuitenkin työntekijä voi halutessaan esittää määräksi pienempää, kuin yleisesti ehdotetaan sovittavaksi. Myös työnantaja tai esimies voi käyttää yksilöperusteihin tai tiettyihin työtehtäviin liittyvää harkintavaltaa määritellessään kukin työntekijän etätyöpäivien määrää.

Määrittelyistä etätyöpäivistä voidaan ja varmasti täytyy joustaa huomioiden työtehtävät. Tämän vuoksi sopimuksessa puhutaan keskimääräisyydestä. Tiukka pitäytyminen sovitussa viikonpäivissä muodostuisi sekä yrityksen, että työyhteisön kannalta hyvin hankalasti. Tämä rajoittaisi esimerkiksi koulutuksien järjestämistä ja osallistumista.

Haastattelu toi selkeästi esille sen, tiimien yhteistä toimistoaikaa tarvitaan niin toiminnan kehittämiseen, kuin töiden sujumuuden ja työkyvyn varmistamiseen. Kyselytutkimuksessa taas ilmeni työntekijöiden kokemana uhkana etätyön tuoma sosiaalinen eristäytyminen. Kumpaakin asiaan on ratkaisuna se, että kukin esimies määriteltyjen etätyöpäivien kautta määrittelee ne päivät, jolloin kaikki työyhteisön jäsenet ovat samanaikaisesti kiinteällä toimipisteellä.

Työtehtävät ovat myös etätyössä työsopimuksen ja toimenkuvien mukaiset.

Etätyö ei ole erillinen työsuhdemuoto, vaan tapa määritellä työn paikka. Mahdollisuus etätyöhön tai sovitut etätyöpäivät eivät ei poista toimihenkilön velvoitteita työtehtävien suorittamiseen. Myös suunniteltuna/määriteltynä etätyöpäivänä toimihenkilön tulee osallistua esim. sovittuihin koulutuksiin, asiakastapaamisiin, kohdekäynteihin ja läsnäolopalaveriiniin. Suunniteltu etätyöpäivä ei ole myöskään este näistä sopimiselle.

Erikseen sopimalla voidaan tehdä esim. määräaikainen etätyösopimus, jossa työtehtävät on määritelty erikseen. Tämä mahdollisuus on huomioitu etätyösopimus pohjassa ja tarvittaessa se tulee siihen tarkasti kirjata.

Etätyöntekijä sitoutuu noudattamaan erityisen suurta huolellisuutta käsitellessään luottamuksellista tietoa ja varmistaessaan, että sitä ei vuoda asiankuulumattomien henkilöiden tietoon esim. video- tai puhelinpalaverien yhteydessä.

Tietokoneissa on työnantajan varmistama suojaus tietovuotojen varalta. Paperilla olevaa tietoa ja luottamuksellista aineistoa ei tarvitse eikä saa kuljettaa yrityksen toimipisteiden ulkopuolelle. Yrityksen etätyön ja liikkuvan työn ohjeistus ei ota kantaa tietovuotoihin, joita saattaa syntyä asiattomien kuulemien keskustelujen perusteella, vaikka tämä nähdään yrityksessä tällä hetkellä suurimpana riskinä tietovuodoille.

Haastattelussa henkilöstöjohtaja toi esiin huolen luottamuksellisen tiedon kantautumisen asiankuulumattomien korviin, kyselytutkimuksessa työntekijät eivät nähneet mitään ongelmaa tiedon suojaamisessa. Kun pysähdytään tarkastelemaan asiaa omien kokemusten pohjalta, voidaan todeta, että työnantajan huoli on aiheellinen. Varmasti lähes jokainen henkilö, joka työskentelee toisinaan toimipisteen ulkopuolella, on havautunut tilanteeseen, jossa esim. puheluille on asiattomia kuuntelijoita. Koska toimihenkilöiden asenne tietovuotoihin voidaan nähdä melko huolettomana, on asiaa syytä korostaa pelisäännöissä.

Etätyössä työnantajan kustannusvastuu työntekovälineistä rajoittuu tietokoneeseen, työssä käytettäviin ohjelmistoihin ja puhelimeen.

Työnantajan toimipisteessä työskennellessä työnantaja vastaa tietokoneen, työssä käytettävien ohjelmistojen ja puhelimeen lisäksi myös mm. laitteiden tarvitsemasta energiasta ja työpisteen varustelusta. Etätyössä työnantajan kustannusvastuu rajoittuu tietokoneeseen, työssä käytettäviin ohjelmistoihin ja puhelimeen, muista kustannuksista vastaa työntekijä. Huomioitavaa on, että käytössä olevat älypuhelimet mahdollistavat tiedonsiirron niin, että siitä ei synny kustannuksia toimihenkilölle ja sen, että myös toimistotyössä tarvittavat kuulokkeet ovat käytössä työntekijällä etätyöpäivinäkin.

Kyselyn mukaan työntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä käytössä oleviin työvälineisiin. Koska toiveita työnantajan kustantamien välineiden valikoiman lisäämiseen kuitenkin esitettiin melko runsaasti, on syytä tarkentaa kustannusvastuita pelisäännöissä. Tällä varmistetaan, että yrityksen linja on kaikille sama ja kaikkien tiedossa.

Tämän tiedon valossa myös työntekijä saattaa haluta harkita uudelleen innokkuuttaan etätyöhön.

Etätyösopimuksen ehtona on, että työntekijä toimittaa tekemänsä etätyön riskikartoituksen työnantajalle.

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle lukuisia velvoitteita työolosuhteiden ja työntekijöiden turvallisuudesta huolehtimiseen, samoin se edellyttää, että työnantajalla on oltava hallussaan selvitys työn vaara- ja riskitekijöistä eli riskikartoitus. Työnantajan velvoitteita on rajoitettu tässä kohdin siihen, mikä työnantajalle on oikeudellisesti ja tosiasiallisesti mahdollista huomioiden yksityisyyden suoja. Työnantajalla on oikeus ja mahdollisuus edellyttää työntekijän itsensä tekemän riskikartoituksen toimittamista työnantajalle ehtona etätyölle.

Riskikartoituksen perusteella työnantajalla on myös mahdollisuus tulla tietoiseksi riskitekijöistä, jotka liittyvät yksittäisen toimihenkilön etätyöhön. Tätä kautta on mahdollisuus esimerkiksi säädellä etätyöpäivien määrää yksilökohtaisesti.

**Tehdessään etätyösopimuksen työntekijä sitoutuu siihen, että myös etätyössä sattunut työtapaturma tutkitaan työnantajan toimesta tapaturman sattumispai-
kalla, eli paikalla, jossa etätyötä tehdään.**

Yritys A:n työturvallisuusperiaatteiden mukaisesti jokainen työtapaturma tutkitaan ja laissa määritellyissä tilanteissa tehdään tapaturmista ilmoitus viranomaisille. Työntekijän kotona tehtävään tutkintaan tarvitaan aina työntekijän suostumus, jonka saamisen varmistaa sen hyväksyminen osana etätyön pelisääntöjä.

Tapaturmatutkimus saattaa tuoda sellaista lisätietoa etätyön riskeistä, että työnantajalla on velvollisuus uudelleen arvioida joko yksittäisen toimihenkilön tai kaikkien toimihenkilöiden osalta etätyön tuomia riskejä ja niihin varautumista.

**Työnantaja on ottanut vapaaehtoisen etätyövakuutuksen kattamaan niitä aukkoja, joita lakisääteisessä työntekijöiden tapaturmavakuutuksessa on työtapa-
turman määrittelyssä. Työnantaja voi ilmoituksella luopua vapaaehtoisesta lisä-
vakuutuksesta, jolloin työntekijän oman harkinnan ja kustannusvastuun varaan
jää lisäturvan hankkiminen.**

Etätyövakuutus korvaa tapaturmat nimenomaan silloin, kun tapaturma ei ole sattunut Työtapa-
turma- ja ammattitautilain määrittelemissä olosuhteissa. Vakuutus on vapaa-
ehtoinen ja työnantaja voi halutessaan lakkauttaa sen. Ilmoituksella varmistetaan, että
jokaisella työntekijällä on tieto työnantajan ottaman vakuutusturvan aukoista etätyössä
ja hän voi halutessaan hankkia itse lisäturvan.

**Etätyösopimus voidaan irtisanoa molemmin puolin sovitulla irtisanomisajalla.
Työnantaja voi painavista syistä purkaa etätyösopimuksen välittömästi, mikä
työntekijä toimii vastoin etätyösopimuksen ja etätyön pelisääntöjen ehtoja.**

Etätyösopimus perustuu työntekijän puolelta vapaaehtoisuuteen, joten sen irtisanomi-
nenkin on työntekijän puolelta ilmoitusasia. Työnantajan on aina perusteltava syynsä
sopimuksen irtisanomiseen, jotta voidaan varmistua työntekijöiden tasapuolisesta koh-
telusta ja yrityksen linjanmukaisesta toiminnasta. Yksilöön perustuvat syyt saattavat
tuottaa tarpeen joko muuttaa tai irtisanoa etätyösopimus. Tällaisia syitä saattavat olla
esimerkiksi työntekijän mahdollisuus järjestää itselleen asianmukainen etätyöpiste tai
etätyöhön liitettävät yksilökohtaiset kuormittavuustekijät. Tällöinkin samoilla perus-
teilla on toimittava yhdenmukaisesti kaikkien työntekijöiden kohdalla.

11 POHDINTAA

Tässä työssä on pyritty käsittelemään etätyötä pelkästään lainsäädännön ja oikeuskirjallisuuden valossa. Näissä lähteissä etätyötä käsitellään vielä tänä päivänä hyvin vähän, toisin on oletettavaa, että pakollinen etätyön lisääntyminen tuo tähän lähitulevaisuudessa huomattavasti lisää materiaalia. Sama ongelma on etätyöhön liittyvissä oikeustapauksissa, niitä on toistaiseksi hyvin niukasti. Tulevaisuudessa linjauksia tul- laan varmasti tekemään, kunhan etätyön lisääntyminen nostaa esille enemmän siihen liittyviä ongelmia.

Etätyön käsittelyn rajaaminen pelkästään oikeustieteen näkökulmaan tekee lähestymisestä hyvin suppean. Etätyö on tapa järjestellä työntekoa ja siihen liittyy haasteita niin johtamisen, esimiestyön kuin työhyvinvoinninkin näkökulmasta. Vaikka voidaan todeta näistä asioista huolehtimisen kuuluvan työnantajan vastuulle myös lakisääteisesti ei niihin aihealueen laajuuden vuoksi ole tässä työssä puututtu. Toivottavaa kuitenkin on, että työnantaja ottaa näihin asioihin kantaa esimiestyön ohjauksessa.

Kun tarkastellaan kehittämistyön luotettavuutta, tulee arvioida tutkimuksen validiutta, eli valittujen tutkimusmenetelmien kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitustusk- in tutkia, sekä reliabiliteettia eli mittaustulosten toistettavuutta (Hirsijärvi yms. 2015, 231). Tässä työssä tutkimusmenetelmiksi valikoituivat oikeuslähteiden tutkinta, sekä työn- antajan haastattelu ja työntekijöille tehty kysely. Oikeuslähteiden tutkinta toi juuri sitä tietoa, jota tarvittiin etätyösääntöjen muodostamiseen ja sen tietoisuuden lisäämiseen, jota tarvitaan etätyöstä niin työnantajan kuin -tekijänkin näkökulmasta. Haastattelu toi esiin työnantajan näkökulman ja kysely työntekijöiden toiveet ja pelot etätyöhön liit- tyen. Haastattelu- ja kyselytutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisää- mään tarkalla kuvauksella tutkimuksen tekemisestä, jotta lukijan on mahdollisuus itse muodostaa kuva tutkimuksen luotettavuudesta. Hirsijärvi yms. (2015, 232) toteavat tämän olevan keino arvioida tutkimuksen validiutta. Voidaan todeta, että valitut me- netelmät mittasivat asioita, joita oli tarkoitusk- in tutkia.

Oikeuslähteiden tutkinta toi tuloksen, joka varmastikin toistuisi tutkijasta riippumatta, mikäli vastaava tutkimus tehtäisiin hyvin lähitulevaisuudessa. On kuitenkin syytä olettaa, että käytettävien lähteiden määrä sekä oikeuskirjallisuudessa ja oikeustapauksissa tulee jatkossa lisääntymään ja tämä saattaa vaikuttaa myöhemmin tehtävän tutkimuksen lopputulokseen. Tällä hetkellä se ei kuitenkaan vaikuta tutkimuksen reliabiliteettisyyteen. Samoissa olosuhteissa samalla tavoin toistettu haastattelu tai kysely toisi varmastikin samat vastukset. Kysymysten asettelu on tutkijasta kiinni. Tässä työssä kysymykset oli tiukasti sidottu teoriapohjan teemoihin, joten sen mukaisesti toistettuna tulokset vastaisivat tässä työssä saatuja tuloksia. Voidaan siis todeta, että tutkimus täyttää myös reliabiliteetin vaatimukset ja voidaan varmistua tutkimuksen luotettavuudesta.

Kehittämistyön tutkimuksessa löytyi vastaukset alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin ja työn konkreettisena lopputuloksena on laadittu etätyön pelisäännöt Yritys A:lle. Vaikka alkuperäisenä tavoitteena ei ollutkaan etätyösopimusmallin rakentaminen yritykselle, tuli sen tarpeellisuus selkeästi esille tutkimustyön aikana, joten myös etätyösopimusmallista syntyi ehdotus työn tilaajalle.

Kuten jo aiemmin on todettu, pelisääntöjen ja sopimuspohjan testaaminen ei ole onnistunut aikataulujen vuoksi käytännössä. Työn alustavista tuloksista on kuitenkin raportoitu toimeksiantajalle jo ennen lopullisen työn valmistumista. Yrityksessä on päädytty työssä esitettyyn malliin yksilötasolla tehtävistä etätyösopimuksista ja mm. esille tuotu tarve työyhteisöjen yhteiselle toimistopäivälle on jo huomioitu alustavassa etätyöohjeistuksessa. Voidaan siis todeta, että ainakin osin työn konkreettista lopputulosta on jo testattu ja otettu käytäntöön.

Kun kehittämistyö on loppusuoralla, alkaa Suomessa olla tilanne, jossa Covid-19 pandemia alkaa helpottua. Tämä ei mitenkään poista työn ajankohtaisuutta, kun yrityksissä mietitään paluuta normaaliin ja ennen kaikkea sen määrittelyä, mikä jatkossa on normaalia. Kun etätyön tietyn tyyppinen pakollisuus poistuu ja sen tekeminen perustuu jatkossa pandemian aikana opittuihin hyviin käytäntöihin, kasvaa selkeästi määriteltujen pelisääntöjen ja asiaan liittyvien sopimusten merkitys. Vaikka tämä työ on tehty Yritys Alle, voidaan siinä tehdyt tulokset monistaa muihinkin yrityksiin, joissa parhaillaan mietitään, mikä on jatkossa tapa tehdä työtä.

Sekä Yritys A:ssa, että yleisesti niin Suomessa kuin maailmanlaajuisestikin, on työntekijöiden puolelta tuotu selkeästi esille halukkuus jatkaa etätyötä jossakin muodossa myös pandemian jälkeen. Uusia tapoja tehdä työtä on otettu käyttöön, eikä niistä haluta luopua ja varmasti uusia tapoja ja menetelmiä tulee jatkossa lisää. Nykyinen vähäinen oikeuskirjallisuus ja ennen kaikkea laintulkintaa tarkentavat oikeustapaukset tulevat lähivuosina lisääntymään. Kun aineistoa alkaa kertyä, olisi mahdollisuus tutkia juuri tähän yksittäiseen asiaan liittyvän oikeuskäytännön kehittymistä. Miten lainsäädäntö ja sen tulkinnat muuttuvat, kun uusi ilmiö räjähdysmäisesti valtaa alaa? Onko lainsäädännössä osattu huomioida etätyöhön liittyvät erityispiirteet, vai tarvitaanko muutoksia ja miten laajasti vai onko jotakin jo jouduttu muuttamaan? Onko vuonna 2020 voimaan astuneen uuden työaikalain valmistelussa mainittu tavoite lainsäädännön muuttamisesta muuttuviin työmarkkinoihin toteutunut? Siis pelkästään lainsäädännön valossa tehtävälle tutkimukselle etätyöhön liittyen on tilausta myös jatkossa.

LÄHTEET

Akava www-sivut. 2021. Etätyötä koskeva puitesopimus. Viitattu 15.4.2021. https://akava.fi/wp-content/uploads/2020/02/Etatyon_puitesopimus.pdf

Avaintyönantajat AVAINTA ry. 2020. AVAINTES 2020 -2022 Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus. Helsinki: Avaintyönantajat AVAINTA ry <https://avainta.fi/sites/default/files/2020-06/AVAINTES-2020-2022-verkkojulkaisu.pdf>

Yritys A Oy INTRA. 2021. Toimihenkilöesittelyt kuvin. Viitattu 9.4.2021.

Yritys A Oy INTRA 2021b. Työtaturmat. Viitattu 6.9.2021.

Engblom, M & Lehto A-T. 2019, Työaikasäännökset – käytännön käsikirja. Keuruu: Edita Publishing Oy. Viitattu 25.4.2021. <https://shop-edita-fi.lillukka.samk.fi/digi-kirja/37-7274-1#Lyhenteet>

Ervasti, K. 2004. Empiirinen oikeustutkimus. Teoksessa H.Lindfors (toim.) Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64, 9 -16. Viitattu 13.7.2020. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152554/TTA64_Lindforstoin_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Viitattu 28.12.2020. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf

Eurofound. 2020b. Working during COVID -19. 13.10.2020 Living, working and COVID-19 -database. Viitattu 28.12.2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Euroopan Unionin tuomioistuin. 2017. C-175/16. Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 2003/88/EY – 17 artikla – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen – Työajan järjestäminen – Palkanlisinä maksettavat korvaukset – Lastensuojelujärjestö – Lapsikylävanhemmat – Lapsikylävanhemman tilapäinen poissaolo – Lapsikylävanhempien sijaisiksi palkatut työntekijät – Käsité

HE 49/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 158/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaki ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Publishing Oy

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2019. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Alma Talent Oy. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/HABBXXBTABFED#/kohta:TY\(\(d6\)SUOJELUVASTUUOPAS\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/HABBXXBTABFED#/kohta:TY((d6)SUOJELUVASTUUOPAS((20)/piste:b0)

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2020. Työaika – työaikajärjestelyt ja sopimusmallit. Helsinki: Alma Talent Oy <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/JABBCXETEB#PageNumber-135/piste:t1Le>

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2020. 101 kysymystä ja vastausta uudesta työaikalasta. Helsinki: Alma Talent Oy <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/JAIBJXDTEB#piste:t14>

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6.uud.p. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 29.1.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/CACBIXIUG#/kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUSLAKI\(\(20\)K\(\(c4\)YT\(\(c4\)NN\(\(d6\)SS\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/CACBIXIUG#/kohta:TY((d6)SOPIMUSLAKI((20)K((c4)YT((c4)NN((d6)SS((c4)((20)/piste:b0)

Hyttinen, M. & Korte, A., 2019. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Books on Demand GmbH. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789528089605>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

Kananen, J. 2015, Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas : miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun tekijälle. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

Kankaanranta, P. Vakuutusturva etätyössä. Vastaanottaja: Tiina Luntamo. Lähetetty 34.5.2021 klo 8:04. Viitattu 27.5.2021

Kauppakamari. 2018. Työpaikan lait 2019. Viro: Helsingin Kamari Oy/ Helsingin seudun kauppakamari

KHO 21.11.2017 T 6039

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2020 Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy. <https://shop-edita-fi.lillukka.samk.fi/digikirja/37-7816-3#Esipuhe>

Korkea-aho, E. 2004. Empiirisen oikeustutkimuksen käytäntö. Teoksessa H.Lindfors (toim.) Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64, 81-90. Viitattu 13.7.2020. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152554/TTA64_Lindforstoim_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 muutoksineen

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 muutoksineen

Malmberg, S-K. Liukuman piirissä olevien toimihenkilöiden liukumasaldon seuranta-jakso päättyy 30.4. Vastaanottaja: Yritys A Oy toimihenkilöt. Viitattu 9.4.2021.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi – käsikirja, 2. uudistettu painos. Keuruu: Edita Publishing Oy. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JABBCXETEB#PageNumber-135/piste:t1Le>

Perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen

Riipinen, N. 2019. Joustotyö. Helsinki: Alma Talent Oy . Viitattu 24.4.2021. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/DABBBXXTBBAEE#kohta:JOUSTOTY\(\(d6\)AIKA\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/DABBBXXTBBAEE#kohta:JOUSTOTY((d6)AIKA((20)/piste:b0)

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum Pro

Silén, S. Tapaturmat etätyössä. Vastaanottaja: Tiina Luntamo. Lähetetty 24.5.2021 klo 8:06. Viitattu 27.5.2021

Tieliikennelaki 10.2.2018/729 muutoksineen

Tilastokeskuksen www-sivut 2019. Viitattu 1.12.2019. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Tuloverolaki 30.12.1992/1535 muutoksineen

Työaikalaki 5.7.2019/872 muutoksineen

Ruohomäki, V. & Tuomivaara, S. 2021. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyötä. Etätyöpäivä www-sivut. Viitattu 15.4.2021. <http://www.etatyopaiva.fi/fi/artikkelit/64>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2020:53. Viitattu 28.12.2020 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut 2019. Yleisimmät tuki ja liikuntaelinvaivat. Viitattu 9.12.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/yleisimmat-tuki-ja-liikuntaelinvaivat/>

Työterveyslaitos 2019. Etätyö ja siitä sopiminen. Viitattu 9.6.2021. https://ttk.fi/files/5486/Etatyoohje_ja_-sopimus_-malli.pdf

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019. Mobiilityö ja etätyö. Viitattu 4.12.2019. https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_tyo_ja_etatyo

Työturvallisuuslaki 22.8.2002/738 muutoksineen

Valtioneuvoston asetus 22.12.1993/1405

Valtionkonttorin WWW-sivut 2020. Poikkeusaika on lisännyt etätyössä sattuvia tapaturmia. Viitattu 8.5.2021. <https://www.valtiokonttori.fi/uutinen/poikkeusaika-on-lisannyt-etatyossa-sattuvia-tapaturmia/>

Verohallinnon WWW- sivut 2021. Etätyö ja vähennykset. Viitattu 5.5.2021. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/et%C3%A4ty%C3%B6-ja-v%C3%A4hennykset/>

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen : tulosta joustavalla työllä. Viitattu 5.9.2021. Helsinki:Alma Talent Oy [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:ET\(\(c4\)JOHTAMINEN\(\(20\)Tulosta\(\(20\)joustavalla\(\(20\)ty\(\(f6\)ll\(\(e4\)\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/DAEBIXCTEB#kohta:ET((c4)JOHTAMINEN((20)Tulosta((20)joustavalla((20)ty((f6)ll((e4)((20)/piste:b0)

Virri, P. 2017. Etätyö pähkinänkuoressa. Viitattu 4.12.2019. <https://turunkauppamari.fi/2017/11/02/etatyo-pahkinankuoressa/>

YLE. 2020. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. 5.4.2020. Viitattu 28.12.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>

TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYSRUNKO

Teema 1: Nykytilan selvittäminen

- Miten etätyöstä sovitaan tällä hetkellä?
- Mitä uhkia työnantaja näkee etätyössä?
- Mitä mahdollisuuksia työnantaja näkee etätyössä?

Teema 2: Työsopimuslaki

- Onko yrityksessä työsopimuksia, jotka perustuvat suoraan etätyöhön?
- Onko yrityksessä työsopimuksia, joissa on maininta etätyöstä?

Teema 3: Työaikalaki

- Onko yrityksessä johtoryhmää lukuun ottamatta henkilöitä, joihin sovelletaan työaika-autonomiia?
- Koetaanko, että yrityksessä käytössä oleva työajanseurantajärjestelmä on riittävä myös etätyössä?
- Yrityksessä on nyt käytössä liukuva työaika, miten siitä on sovittu ja miten on henkilöstöä tiedotettu liukuman sijoittelusta ja käytöstä?
- Onko yrityksessä harkittu uutena työaikamuotona joustotyöaikaa, jonka uudistunut työaikalaki mahdollistaa?

Teema 4: Työturvallisuuslaki

- Onko yrityksessä sattunut työtapaturmia etätyössä?
- Miten on yrityksessä toteutettu työturvallisuuslain 10§ velvoite selvittää haittaja vaaratekijät työympäristössä ja työolosuhteissa etätyössä? Miten nähdään yleensäkin työturvallisuuslain tuomien työnantajan velvoitteiden huomiointimahdollisuus etätyössä?

Teema 5: Tapaturma- ja ammattitautilaki

- Onko työnantaja ottanut/harkinnut ottavansa pakollista tapaturmavakuutusta täydentämään vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutusta?

SÄHKÖINEN KYSELY

Saatesanat sähköpostiin:

Tällä hetkellä vallitsevan Korona-epidemian vuoksi yrityksessämme on voimassa ohjeistus, jonka mukaan toimihenkilöt ovat siirtyneet kokonaisuudessaan etätyöhön. Olemme olleet pakotettuja oppimaan ja ottamaan käyttöön uusia työskentelytapoja ja – menetelmiä. Tilanne ei kuitenkaan toivottavasti kestä loputtomiin, vaan ennen pitkään palaamme normaalin arkeen.

Tämä kysely on osa Satakunnan ammattikorkeakoulun ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyötäni, jonka aiheena on ” Etätyön pelisäännöt Yritys Assa”. Tällä kyselyllä pyritään selvittämään etätyön tekemistä Yritys Assa nyt ja halukkuutta jatkaa jollakin osin etätyötä myös palattuamme uuteen normaaliin arkeen, sekä asioita, joita etätyöhön liittyvissä pelisäännöissä olisi hyvä korostaa. Kysely on osoitettu kaikille Yritys An toimihenkilöille ja toivon, että sinulta löytyy 10 – 15 minuuttia kyselyyn vastaamiseen, jotta saamme hyvän pohjan pelisäännöille. Kaikki kyselyn perusteella käsitelty aineisto käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastaajia voida jäljittää. Aikaa kyselyn vastaamiseen on 18.6.2021 klo 12:00 asti.

Kysely

ⓘ Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Toimihenkilöiden työ yrityksessämme on hyvin vaihtelevaa ja sitä tehdään luonnollisesti hyvin erilaisissa paikoissa. Kaikki työ ei automaattisesti ole etätyöksi luokiteltavaa, vaan etätyö on työtä, jota voisi tehdä toimistolla tai muussa työnantajan määrittelemässä työpisteessä (esim. asiakkaan tiloissa osoitetussa työpisteessä), mutta tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella (esim. kotona tai liikennevälineessä).

Valitse monivalintakysymyksissä vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tai tahtotilaasi etätyön suhteen ja kerro mielipiteesi tai tarkenna vastaustasi avoimissa vastausvaihtoehdoissa.

Nykytila ja tahtotila

1. Oletko tehnyt esimiehesi kanssa sopimuksen etätöiden tekemisestä? *

- Kyllä
 ei

2. Kuinka suuren osan työstäsi teet etätöinä tällä hetkellä? *

- vähemmän kuin päivän viikossa
 1 – 3 päivää viikossa
 lähes pääsääntöisesti etätöitä

3. Kuinka suuren osan työstäsi haluaisit tehdä etätöinä normaaliolosuhteissa? *

- en ollenkaan
 vähemmän kuin päivän viikossa
 1 – 3 päivää viikossa
 lähes pääsääntöisesti

4. Missä teet etätöitä (nyt ja normaaliolosuhteissa) *

- kotona
 liikennevälineessä
 muualla, missä

Työsopimuslakiin liittyvät kysymykset

5. Oletko halukas tekemään etätöisopimuksen, jossa määriteltäisiin tarkemmin etätöihin liittyvät pelisäännöt (esim. etätöiden osuus viikon työpäivistä ja tavoitettavuusaika)? *

- kyllä
 ei

6. Vastaavatko työntäjän tarjoamat tietotekniset välineet tarveitasi etätöissä? *

- hyvin
 kohtalaisesti
 heikosti

7. Mitä kehitettävää olisi välineistöissä?

8. Oletko tutustunut Arkean etätöiden ja liikkuvan työn tietoturvaohjeeseen? *

- kyllä
 ei

9. Koetko pystyväsi myös etätöissä suojaamaan käsittelemäsi tiedon ulkopuolisilta?

*

- kyllä
 ei

Työaikalakiin liittyvät kysymykset

10. Koetko etätömahdollisuuden tuoneen joustoa työaikojesi sovittamiseen? *

- kyllä
 ei

11. Miten perustelet kysymyksen 10 vastauksesi? *

12. Kirjaatko myös etätöpäivänä työaikasi Quinyxiin? *

- kyllä
 ei

13. Jos vastasit ei, tarkenna syitä miksi työaika jää kirjaamatta?

14. Pystytkö kotona tehtävässä etätöissä erottamaan selkeästi työajan ja vapaa-ajan? *

- heikosti
 kohtalaisesti
 hyvin

15. Jos työ- ja vapaa-ajan erottaminen ei aina onnistu, erittele siihen syitä miksi?

16. Venyvätkö työpäiväsi etätöissä pidemmäksi kuin toimipaikalla työskennellessäsi? *

- kyllä, usein
 kyllä, toisinaan
 ei

17. Mistä työaikojen venyminen johtuu?

18. Tuoko liukuva työaika mielestäsi riittävän jouston työaikojen sovitteluun? *

- kyllä
 ei

19. Miten toivoisit työaikajouston lisääntyvän?

Työturvallisuus- ja Tapaturma- ja ammattitautilakiin liittyvät kysymykset

20. Miten etätyöpisteesi kotona on järjestetty? *

- asianmukainen työpiste (ergonomia huomioitu)
 keittiön pöytä tai vastaava
 muu: mikä:

21. Oletko miettinyt etätöiden työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyviä riskejä? *

- kyllä
 ei

23. Miten koet omasi ja työkavereidesi /esimiehesi tavoitettavuuden olevan etätyössä suhteessa normaaliin toimistotyöhön? *

- parempi
 samalla tasolla
 heikompi

24. Koetko kykeneväsi suoriutumaan työtehtävistäsi etätyössä samalla tavoin kuin toimistolla? *

- paremmin
 samalla tasolla
 heikommin

25. Mikäli sinulle sattuisi kotona etätöitä tehdessä työtapaturma, sallisitko työnantajan edustajan tulla kotiisi tekemään tapaturmaselvityksen? *

- kyllä
 ei

Tahtotila ja taustatietoa

26. Mitä uhkia näet etätyössä?

27. Mitä mahdollisuuksia etätyö tuo tullessaan?

28. Työtehtäväsi *

- esimies
- päällikkö
- asiantuntija (toimialat, myynti, ympäristö)
- hallinto (talous, henkilöstö, IT)

29. Toimiala *

- ruokapalvelut
- kiinteistöpalvelut
- muu

ETÄTYÖSOPIMUS

Työntekijä	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.						
Etätyön pääasiallinen tekopaikka	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.						
Etätyön määrä	Keskimäärin _____ päivää viikossa <input type="checkbox"/> Etätyöpäiviksi on sovittu seuraavat viikonpäivät <hr/> <input type="checkbox"/> Etätyöpäivät sovitaan esimiehen kanssa erikseen seuraavasti: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.						
Etätyösopimus on voimassa	<input type="checkbox"/> Toistaiseksi <input type="checkbox"/> Määräaikaisesti ajalla _____ - _____						
Työaika etätyössä	<input type="checkbox"/> Työsopimuksen mukainen <input type="checkbox"/> Noudatetaan liukumasopimuksen mukaista liukuma-aikaa <input type="checkbox"/> Liukuma-ajasta on etätyön osalta sovittu erikseen seuraavaa: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.						
Työtehtävät etätyössä	<input type="checkbox"/> Työsopimuksen/tehtävänkuvan mukaiset <input type="checkbox"/> Eriksään sovitut seuraavat työtehtävät: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.						
Etätyösopimuksen irtisanominen	Sopimus voidaan päättää työnantajan tai työntekijän kirjallisella ilmoituksella 2 viikon irtisanomisajalla. Mikäli työntekijä on toiminut vastoin etätyön pelisääntöjä tai mobiilin- ja liikkuvan työn ohjetta, työnantaja voi painavasta syystä purkaa etätyösopimuksen päättyväksi välittömästi. Etätyösopimuksen irtisanominen tai purkaminen ei vaikuta työsopimuksen voimassaoloon.						
Erityisehdot	<input type="checkbox"/> Työntekijä on toimittanut etätyöpisteen riskikartoituksen <input type="checkbox"/> Työntekijä on tutustunut etätyön- ja liikkuvan työn tietoturvaohjeeseen ja sitoutuu noudattamaan sitä <input type="checkbox"/> Työntekijä on tutustunut Yritys A:n Etätyön pelisääntöihin ja sitoutuu noudattamaan niitä. <input type="checkbox"/> Työnantajalla on oikeus määrätä etätyöhön määritellyn vakavan syyn vuoksi, esim. pandemiat, muut terveysvaarat toimipisteessä.]						
Allekirjoitukset	Aika ja paikka: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.						
	<table> <tr> <td>Työntekijä</td> <td>Esimies</td> </tr> <tr> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>nimen selvennys</td> <td>nimen selvennys</td> </tr> </table>	Työntekijä	Esimies	_____	_____	nimen selvennys	nimen selvennys
Työntekijä	Esimies						
_____	_____						
nimen selvennys	nimen selvennys						