

# **Työturvallisuus etä- ja hybridityössä**

## **Säädökset ja velvoitteet**

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK)

2022

Tuisku Laamanen

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Laamanen, Tuisku	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 37	Valmistumisaika 2022
Työn nimi <b>Työturvallisuus etä- ja hybridityössä</b> Säädökset ja velvoitteet		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), Juridiikka		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tutkii työturvallisuutta etä- ja hybridityössä. Tavoitteena oli antaa lukijalle selkeä kuva siitä, mitä työturvallisuuteen kuuluu etä- ja hybridityössä. Työssä selvitettiin, kuinka työturvallisuudesta säädetään, minkälaisia työturvallisuusvelvoitteita työnantajalla ja työntekijällä on sekä minkälaisia riskejä ja mahdollisuuksia aiheeseen liitty.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu etätöiden, hybridityön ja työturvallisuuden määrittämisestä sekä työturvallisuusvelvoitteista. Työ tehtiin oikeusdogmaattisena tutkimuksena, sillä työn keskeisessä osassa olivat oikeussäännösten tulkinta, systematisointi ja voimassa olevan oikeuden selvittäminen. Lähteinä työssä käytettiin jo olemassa olevaa kirjallisuutta aiheen ajankohtaisuuden vuoksi.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi, että etä- ja hybridityön työturvallisuudesta säädetään samalla tavalla kuin lähityöstäkin, mutta velvoitteita tulee mukauttaa etätöille sopiviksi. Etätöissä työntekijän vastuut ja velvoitteet lisääntyvät, kun taas työnantajan johtamisen ja työntekijän työturvallisuuteen perehdyttämisen tärkeys korostuivat.</p>		
Asiasanat etätö, hybridityö, työturvallisuus		

## Abstract

Author(s) Laamanen, Tuisku	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 37	
Title of Publication <b>Safety at remote and hybrid work</b> Bylaws and obligations		
Degree and field of study Bachelor of Business Administration (UAS)		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract <p>The thesis deals with the occupational safety at remote and hybrid work. The purpose of this study was to give the reader a clear idea of what occupational safety involves in the remote work and hybrid work. The thesis examined how safety at work is regulated, what kind of occupational safety obligations the employer and the employee have and what kind of risks and opportunities associated with the topic.</p> <p>The theoretical part consists of definitions of remote work, hybrid work, safety at work and an overview of occupational safety obligations. The thesis was done as a legal dogmatic study and as sources for the thesis used pre-existing literature due to the topicality.</p> <p>The results imply that remote work and hybrid work safety is regulated in the same way as commuter work safety however obligations must be adjusted to be suitable for telework. In remote work, employee's responsibilities and obligations increase, while the importance of employer- management and familiarization with the employee is highlighted.</p>		
Keywords remote work, hybrid work, occupational safety		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Työn taustaa .....	1
1.2	Työn tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaus .....	1
1.3	Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu.....	2
1.4	Viitekehys ja rakenne .....	3
2	Etätyö ja hybridityö .....	5
2.1	Etätyö.....	5
2.2	Hybridityö .....	5
2.3	Säätely .....	6
3	Työturvallisuus.....	8
3.1	Työturvallisuus etätyössä .....	8
3.2	Etätyön työturvallisuusriskit .....	9
3.3	Etätyön työturvallisuus mahdollisuudet.....	11
4	Työturvallisuusvelvoitteet.....	13
4.1	Työnantajan työturvallisuus velvoitteet .....	13
4.1.1	Etätyösopimus.....	14
4.1.2	Riskikartoitus .....	15
4.1.3	Työntekijän perehdyttäminen.....	17
4.1.4	Työtapaturma .....	17
4.2	Työntekijän työturvallisuus velvoitteet.....	18
5	Tutkimustulokset.....	21
6	Yhteenveto ja pohdinta .....	28
6.1	Yhteenveto .....	28
6.2	Pohdinta .....	28
	Lähteet .....	30

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn taustaa

Etä- ja hybridityö on tällä hetkellä hyvin yleistynyt työskentelymuoto. Vaikka etätyöstä on puhuttu jo 1970-luvulta lähtien, vielä ei ole olemassa selkeää tietoa siitä, kuinka työnantajan tulisi huomioida työturvallisuus etä- ja hybridityössä.

Vuonna 2020 koronaviruspandemian alettua, valtioneuvosto antoi valtakunnallisen etätyösuosituksen. Laaja etätyösuositus annettiin niin julkisen sektorin työntekijöille, kuin myös yksityisille työnantajille, mikäli työtehtävien puolesta etätyö olisi mahdollista. (Valtioneuvoston kanslia 2020.) Etätyösuosituksen tarkoituksena oli pienentää viruksen leviämiskiä, sillä etätöiden avulla fyysiset kontaktit pienenisivät työpaikoilla sekä työmatkoilla julkisessa liikenteessä mahdolliset tartunnat vähenisivät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.) Valtakunnallisesta etätyösuosituksesta huolimatta työnantajille ei löydy helposti yhdestä paikasta koottuna selkeitä ohjeita etä- ja hybridityötä koskevista työturvallisuusvelvoitteista.

Koronaviruspandemian vuoksi yhä suurempi joukko yrityksiä siirtyi nopealla aikataululla mahdollisuuksiensa mukaan joko etä- tai hybridityöskentelyyn. Kuitenkin äkillisen uuden tilanteen johdosta laajempi siirtyminen etätyöskentelyyn on aiheuttanut yrityksille epäselvyyksiä etätöihin liittyvistä velvollisuuksista.

Etä- ja hybridityöskentelyn jatkuminen tulevaisuudessa koronaviruspandemian jälkeen on hyvin todennäköistä. Useista eri kyselyistä käy ilmi, että tällä hetkellä etätöitä tekevästä työntekijöistä suuri osa haluaisi jatkaa etätöitä pandemian jälkeenkkin edes muutamana päivänä viikossa eli siirtyä hybridityöskentelyyn. Etätyöskentelyssä on huomattu etuja ajan säästämiseksi, kun työmatkoihin ei mene aikaa, jolloin ajan voi käyttää esimerkiksi urheiluun tai perheen kanssa yhdessä olemiseen. (Lauren 2021; Pansu 2020.) Myöskin etä- ja hybridityö antaa yrityksille etuja, kuten esimerkiksi toimitilojen kustannussäästöjä (Ekonomit 2021).

Aihetta tarkemmin tutkiessa kävi ilmi, että etätöitä koskien on tehty joitain tutkimuksia, mutta etä- ja hybridityön työturvallisuutta tutkivia opinnäytetöitä ei vielä löydy. Kyseisen aiheen valitsemiseen vaikutti aiempien aiheeseen liittyvien opinnäytetöiden puuttuminen sekä kyseisten työskentelymallien viimeaikainen yleistymisen ja ajankohtaisuus.

## 1.2 Työn tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rajaus

Opinnäytetyön tavoitteena on havainnollistaa lukijalle, mitä työturvallisuusteen sisältöä etä- ja hybridityössä. Tavoitteen toteuttaminen antaa lukijalle tietoa siitä, kuinka etä- ja

hybridityön työturvallisuudesta säädetään tällä hetkellä, mitä veloituksia työnantajalla ja -tekijällä on sekä minkälaisia haasteita ja mahdollisuuksia aiheeseen tällä hetkellä liittyy. Opinnäytetyössä tullaan antamaan ratkaisuja etä- ja hybridityön työturvallisuus haasteisiin sekä vertaillaan myös erilaisten säädösten painoarvoa ja niiden veloitavuutta. Lisäksi tutkitaan, kuinka etä- ja hybridityöskentelyyn liittyvät työturvallisuus suositukset, ohjeet ja määräykset poikkeavat lähityöskentelyn työturvallisuus ohjeista.

Opinnäytetyön tavoitteeseen päästään tutkimuskysymyksiä avulla. Tutkimuskysymyksiä avulla kerrotaan, mitä tutkimuksessa tehdään, kuinka ja mistä näkökulmasta. Alakysymyksiä tarkoitus on tarkentaa ja täsmentää pääkysymystä samalla kertoen tutkimusaiheen rajauksesta. (Näppärä 2017.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on seuraava:

- Mitä työturvallisuusveloituksia liittyy etä- ja hybridityöskentelyyn?

Työn alatutkimuskysymyksiä ovat:

1. Kuinka työturvallisuudesta säädetään etä- ja hybridityöskentelyssä näyttöpäätetyön osalta?
2. Mitä veloituksia työnantajalla ja työntekijällä on työturvallisuuden suhteen?
3. Minkälaisia riskejä etä- ja hybridityöskentely luo työturvallisuuteen ja kuinka niitä voisi ennalta ehkäistä?
4. Minkälaisia mahdollisuuksia etä- ja hybridityöskentely luo työturvallisuuteen?

Aihe on rajattu tutkimuskysymyksiä avulla koskemaan vain niin sanottua toimistossa tehtävää näyttöpäätetyötä. Aiheen rajauksilla saadaan selkeä kuva siitä, mitä opinnäytetyössä tullaan tutkimaan ja autetaan tavoitteeseen pääsyä. Opinnäytetyössä ei tulla tutkimaan etä- ja hybridityöskentelyä virkamiesten osalta, joihin osaa työturvallisuuteen liittyvistä laista sovelletaan eri tavalla. Rajaukset muodostuivat aiheeseen perehtymisen kautta.

### 1.3 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

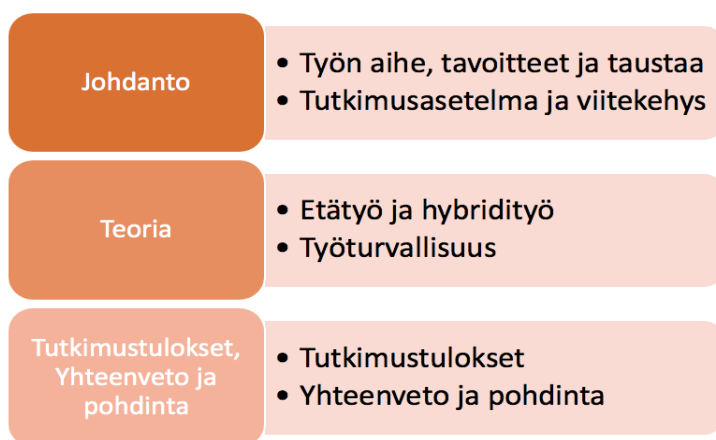
Opinnäytetyö toteutetaan oikeusdogmaattisena eli lainopillisena tutkimuksena. Kyseisen opinnäytetyön valinta perustuu opinnäytetyön piirteisiin. Opinnäytetyön tavoitteen ja tutkimusongelmaan perustuen oikeusdogmaattinen tutkimusmenetelmä on soveltuvin. Oikeusdogmaattisen tutkimusmenetelmän keskeiset tehtävät ovat oikeussäännösten tulkinta ja systematisointi, oikeusperiaatteiden punninta sekä voimassa olevan oikeuden selvittäminen (Pikkarainen). Edellä mainituista keskeisistä tehtävistä opinnäytetyössä tullaan käyttämään kaikkia, kun selvitetään voimassa olevaa lainsäädäntöä, aiheeseen liittyviä

ohjeistuksia sekä systematisoidaan niitä. Oikeussäännöksiä tullaan vertailemaan keskenään niiden velvoittavuuden kannalta sekä vertaillaan myöskin etätyöhön liittyviä säädöksiä lähityöhön liittyviin säädöksiin. Lähityöllä tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan työnantajan toimipisteessä tehtävää työtä.

Opinnäytetyössä käytetään lähteenä jo olemassa olevaa kirjallisuutta kuten erilaisia lakeja, vakuutuksia, artikkeleita ja aiheeseen liittyviä ohjeistuksia. Aineistoa kerätään eri tietokannoista. Tutkimukseen on valittu lähteeksi olemassa oleva kirjallisuus siitä syystä, että se sopii tutkimusmenetelmään. Tutkimusmenetelmänä ei ole käytetty esimerkiksi haastattelua, sillä aihe on niin ajankohtainen, ettei yritysten haastattelu olisi tuonut tutkimukseen lisäarvoa yritysten kamppaillessa samojen kysymysten äärellä, mitä tässä opinnäytetyössä käsitellään.

#### 1.4 Viitekehys ja rakenne

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia työnantajan ja työntekijän työturvallisuusveloitteita etä- ja hybridityöskentelyssä. Avainsanoina tutkimuksessa ovat etätyö, hybridityö ja työturvallisuus. Opinnäytetyö koostuu johdannosta, teoriaosuudesta, tutkimustuloksista sekä yhteenveto- ja analysointiosiosta (Kuvio 1).



Kuvio 1. Työn rakenne

Opinnäytetyö aloitetaan johdannolla. Johdannon tarkoituksena on selventää lukijalle, miksi aiheeseen on päädytty, kuinka tutkimus tullaan toteuttamaan sekä mitä tutkimuksessa tavoitellaan. Johdannon avulla lukijalle selviää kaikki tarkempi tieto tutkimuksen toteuttamisesta.

Johdannon jälkeen siirrytään tutkimuksen teoria osuuteen. Teoriaosuudessa selvennetään mitä tarkalleen ottaen avainsanat tarkoittavat, jotta lukija ymmärtää opinnäytetyön sisällön selkeämmin. Perehdytään aiheen säätelyyn, sillä kyseessä on oikeusdogmaattinen

tutkimus, jolloin aiheeseen liittyvät ohjeistukset ja määräykset ovat olennainen osa työtä. Teoriaosuudessa perehdytään työnantajan ja työntekijän työturvallisuusvelvoitteisiin, etä- ja hybridityön työturvallisuuden riskeihin ja mahdollisuuksiin sekä kerrotaan, kuinka mahdollisia riskejä voisi ennalta ehkäistä. Näiden teoriaosuuden kappaleiden avulla saadaan vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja päästään tutkimuksen tavoitteeseen. Teoriaosuuden jälkeen käydään tutkimustulokset läpi vastaamalla kaikkiin tutkimuskysymyksiin, jotta saadaan selkeä kuva siitä mitä tutkimuksessa on käynyt ilmi.

Viimeisessä osiossa on yhteenveto ja pohdinta, jossa tiivistetään työn pääpiirteitä ja pohditaan tutkijan omia näkemyksiä ja kehitysideoita työstä. Osion tarkoituksena on tehdä loppuun selkeä tiivistys työn pääpiirteistä ja kertoa tarkemmin tutkijan omia ajatuksia kaikesta työhön liittyvästä.



## 2 Etätyö ja hybridityö

### 2.1 Etätyö

Etätyö on ansiotyötä, jota voidaan tehdä normaalin työpaikan ulkopuolella. Tällaisia normaalin työpaikan ulkopuolella olevia etätyöpaikkoja voivat olla esimerkiksi koti, hotelli, kahvila tai muu työnantajan määrittelemä etätyöpiste. Sen sisällöstä ja toteuttamisesta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. (Työturvallisuuskeskus 2019a.) Etätyölle olennaista on sen vapaaehtoisuus sekä ajasta ja paikasta riippumaton työskentely, jota voidaan tehdä joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti eli hybridityönä (Työsuojelu). Etätyössä ei siis tavallisesti muutu työntekijän työtehtävät, vaan pelkästään työskentelypiste, joten etätyötä koskevat samat työlainsäädökset kuin lähityötäkin (Castrén & Snellman 2021).

Etätyö-termiä ei lainsäädännössä ole varsinaisesti vielä huomioitu, mutta etätyön lainsäädännöllisenä pohjana toimii samat lait kuin lähityössäkin. Näitä lakeja ovat Työsopimuslaki 55/2001, Työaikalaki 872/2019 sekä Työturvallisuuslaki 738/2002. Myöskin etätyössä työnantajan tulee ottaa lakisääteinen tapaturmavakuutus. Etätyön osalta lainsäädäntöä tulee soveltaa joissakin asioissa eri tavalla kuin lähityössä. Lainsäädäntöön perehdytään lisää seuraavissa luvuissa. (Työsuojelu 2020.)

Etätyöhön liittyy erilaisia edellytyksiä, joiden avulla etätyö voi onnistua. Näihin edellytyksiin kuuluvat toimiva teknologia, tietoturvan varmistaminen sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. Yhdessä sovitun työskentely paikan tulee olla rauhallinen, terveellinen, turvallinen sekä työhön sopiva. (Rauramo 2017.) Etätyöskentelyn edellytykset tulee huomioida, että työtä pystyy tekemään muualla kuin työnantajan tiloissa, jolloin esimerkiksi toimiva teknologia on tärkeä edellytys. Etätyön ollessa näyttöpäätetyötä, on tärkeää, että tietoturva täyttyy myös etätyöpisteestä. Työnantajan luottamus työntekijään korostuu, koska työntekijä tekee työtään itsenäisemmin eikä työnantaja pysty seuraamaan työntekijöidensä työskentelyä samalla lailla, kun lähityötä tekevien työskentelyä.

### 2.2 Hybridityö

Hybridityö on etätyön lisäksi toinen yleistynyt työskentelymalli. Hybridityö tarkoittaa työskentelymallia, jossa yhdistyvät etätyö ja työskentely fyysisesti työpaikalla eli lähityöskentely. Se on monipaikkaista työtä, jota tehdään säännöllisesti työpaikalla ja sen ulkopuolella, kuten kotona (IF 2021). Hybridityö on etätyötä joustavampi työskentely muoto ja antaa työntekijälle mahdollisuuden vuorotella työntekopaikkojen suhteen. Hybridityösuhteessa työturvallisuusvelvoitteisiin sovelletaan samaa lainsäädäntöä kuin etätyössäkin eli työelämän lainsäädäntöä (IF 2021).

## 2.3 Sääntely

Etä- ja hybridityöskentelystä säädetään laissa, puitesopimuksissa sekä työpaikan omilla säännöksillä ja muilla yleisillä ohjeistuksilla. Kuviossa 2 on esitetty säännöksiä velvoittavuus järjestys. Kaikista velvoittavin on ylimpänä ja vähiten velvoittava alimpana.



Kuvio 2. Säännöksiä velvoittavuus järjestys

Lainsäädäntö on kaikista painavin ja velvoittavin, sillä kaikki etä- ja hybridityötä koskevat sopimukset tulee tehdä lainsäädännön pohjalta. Työlainsäädäntöä tulee noudattaa etä- ja hybridityöhön normaalilla tavalla (Ekonomit 2021). Etä- ja hybridityöskentelyä koskevia keskeisiä lakeja ovat:

- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Työsopimuslaki 55/2001
- Työaikalaki 872/2019
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015
- Yhteistoimintalaki 1333/2021

Näiden keskeisten lakeiden lisäksi etä- ja hybridityön työturvallisuudessa tulee huomioida myös esimerkiksi Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, Yleinen tietosuoja-asetus 679/2016 sekä Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki tulee huomioida etätyössä niin, ettei työnantaja kohtele työntekijöitään eriarvoisesti vaan tekee samanlaiset etätyösopimukset samassa asemassa olevien kanssa.

Puitesopimukset, jotka koskevat etä- ja hybridityöskentelyä ovat työehtosopimus ja etätyötä koskeva puitesopimus. Työehtosopimuksessa määritellään työsopimuksen vähimmäisehdot, joita työnantajan tulee noudattaa työsopimuksissa (Tehy).

Etätyön ehdoista on sovittu vuonna 2002 Euroopan tasolla solmitussa etätyön puitesopimuksessa. Se toimii pohjana solmittaessa etätyötä koskevia sopimuksia työnantajan ja etätyöntekijöiden välillä niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Puitesopimus tehtiin, kun Euroopan työllisyysstrategian yhteydessä Eurooppa-neuvosto kehotti työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan sopimuksia työn nykyaikaistamisesta niin, että yrityksistä tulisi tuottavia ja kilpailukykyisiä. Puitesopimuksessa on ohjeita tietoturvasta, yksityisyyden suojasta, työvälineistä, työsuojelusta, työjärjestelyistä sekä koulutuksesta (Bonetti & Gabaglio & Jacobs & Plassman 2002; Akava 2019). Vaikkakin puitesopimus on tehty jo liki 20 vuotta sitten, se on edelleen hyvin ajankohtainen ja luo hyvän pohjan yrityksille etätyön suunnittelussa.

Puitesopimus ei ole sellaisenaan pakottava eikä sen perusteella voida alentaa työntekijän työsuojelun yleistä tasoa. Sitä voidaan täydentää ja soveltaa työmarkkinaosapuolten erityistarpeet huomioiden (Bonetti & Gabaglio & Jacobs & Plassman 2002; Akava 2019). Puitesopimuksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä tulee olla myös vapaus valita etätyöhön siirtymisestä. Siihen ei voida kumpaakaan pakottaa eikä etätyöhön siirtymisellä voida muuttaa työntekijän asemaa, vaikka hän kieltäytyisi etätyöstä. (Nirhamo 2021.)

Etätyön puitesopimusta tulisi lukea yhdessä keskusjärjestöjen tekemän luettelon kanssa, joka täydentää puitesopimusta. Keskusjärjestöjen tekemässä luettelossa on kerrottu asiat, joita olisi otettava huomioon etätöistä sovittaessa (Akava 2019). Työturvallisuuden osalta keskusjärjestöjen tekemässä luettelossa on suositeltu kiinnittämään huomioita muun muassa etätyön terveydelle ja turvallisuudelle liittyviin erityisiin haittoihin ja vaaroihin sekä niiden poistamiseen tai vähentämiseen. Etätöistä sovittaessa tulisi sopia myös siitä, miten työnantaja voi tarpeen tullen tarkistaa etätyöpisteen ja työvälineet sekä siitä, millainen velvollisuus työntekijällä on ilmoittaa työympäristössä havaituista ongelmista. (Ylemmät toimihenkilöt.)

Työpaikan omilla säädöksillä työnantaja luo organisaatiolleen selkeät ja yksityiskohtaiset ohjeet lainsäädännön ja etätyöpuitesopimuksen pohjalta. Näissä ohjeissa tulisi määritellä esimerkiksi soveltuvat etätyöpisteet sekä toiminta ohjeet etätyöpisteen työturvallisuuden huomiointiin.

### 3 Työturvallisuus

#### 3.1 Työturvallisuus etätyössä

Työturvallisuus on osa työpaikan päivittäistä toimintaa ja johtamisjärjestelmää. Työturvallisuuteen kuuluvat kokonaisvaltaisesti työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot. Työturvallisuuteen kuuluu myös työsuojelu, joka on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Sen tarkoituksena on pitää huoli siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä työskennellä. (Työturvallisuuskeskus 2019b.) Työturvallisuus on suuri osa työpaikan toimintaa, niin lähityössä kuin myös etätyössä.

Työturvallisuudesta säädetään työturvallisuuslaissa 738/2002. Työturvallisuuslain 738/2002 tavoitteena on työolosuhteiden ja työympäristön parantaminen. Tarkoituksena on edesauttaa työntekijöiden työkyvyn turvaamista ja ylläpitämistä. Samalla pyritään ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia terveydellisiä haittoja, niin fyysisiä kuin henkisiä. Lain lähtökohtana on se, että jokainen työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan tulee tuntea työpaikkansa työprosessit, työolosuhteet ja toimintatavat sekä niihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät, jotta työturvallisuus ja työntekijöiden hyvinvointi olisivat hallinnassa. Työturvallisuutta suunnitellessa ja miettiessä on tärkeää ennakoida vaaratilanteita ja työkykyä haittaavia tekijöitä, jolloin pystytään estämään vahinkojen syntyminen ja varmistamaan turvallinen työympäristö. (Työturvallisuuskeskus b.)

Työturvallisuuslakia tulee soveltaa työhön, joka suoritetaan työntekijän kotona tai muussa valitsemassaan paikassa. Kuitenkin lakia sovellettaessa tulee ottaa huomioon toimintamahdollisuuksia koskevat rajoitukset, jotka kohdistuvat työnantajan työhön ja työolosuhteisiin. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työturvallisuuslakia ei sovelletaan siis niin toimistotyöhön kuin etätyönä tehtävään työhön. Lain soveltamiseen eri työmuodoissa on tehty rajauksia, jotka työnantajan tulee huomioida miettiessä työturvallisuus velvoitteitaan etätyössä. Työturvallisuuslakia ei voida soveltaa lähi- ja etätyöskentelyyn täysin samalla tavalla, koska työnantaja ei pääse tutustumaan työntekijän etätyöpisteeseen yhtä helposti kuin lähityöpisteeseen. Vaikkakin työntekijä suostuisi siihen, että työnantaja tulee tarkastamaan etätyöpisteen, ei työnantajalla välttämättä ole resursseja tarkastaa kaikkia etätyöpisteitä. Tästä syystä etätyöskentelyssä työpaikan työturvallisuuden haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen on vaikeampaa kuin myös vaaratilanteiden ennakointi. Tämän takia onkin tärkeää, että jokaisella työpaikalla tehdään selkeä suunnitelma, kuinka kaikki työturvallisuuteen liittyvät lailliset velvoitteet saadaan huomioitua myös etätyössä. Työturvallisuuden kokonaisvaltainen suunnittelu korostuu, jotta saadaan mietittyä työpaikalle sopivat käytännöt.

Työpaikan työprosessien, työolosuhteiden ja toimintatapojen sekä niihin liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden kokonaisvaltainen tunteminen on tärkeässä roolissa työturvallisuuden ylläpidossa ja huomioimisessa. (Työturvallisuuskeskus b.) Mikäli työnantaja ei ole perehtynyt tarpeeksi yllä mainittuihin tekijöihin on vaaratilanteiden ennakointi haastavaa. Myöskin työntekijöiden aktiivisella osallistumisella on keskeinen merkitys työturvallisuuden, terveyden sekä työhyvinvoinnin kannalta (Työturvallisuuskeskus d).

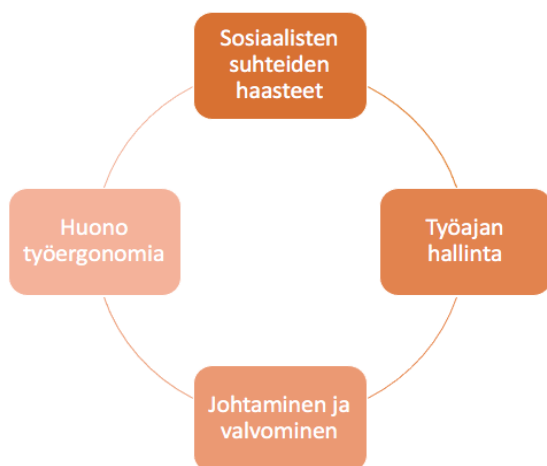
Verrattuna etätöön työturvallisuutta lähityön työturvallisuuteen, suurimpana erona korostuu työntekijän vastuu. Työntekijän vastuu työturvallisuuden velvoitteisiin korostuu etätöössä, kun työnantaja ei voi toteuttaa työturvallisuusvelvoitteitaan samalla tavalla työntekijän etätöypisteellä. Työntekijän tulee seurata omaa hyvinvointiaan, osata johtaa omaa työtään eri tavalla kuin lähityössä sekä osata erottaa työ ja vapaa-aika. (Työsuojelu 2020.)

Työturvallisuuteen liittyy vahvasti työsuojelun yhteistoiminta, joka tarkoittaa työnantajan ja työntekijän keskinäistä yhteistyötä. Työnantajan tulee huomioida työntekijän näkemys työturvallisuuteen liittyvistä ehdotuksista. Tästä on säädetty Yhteistoimintalaissa 1333/2021.

Työnantajan toimiessa yhteistyössä työntekijöiden kanssa saadaan kokonaisvaltainen käsitys siitä, mitä etätöössä tulee työnantajan ja työntekijän huomioida työturvallisuuden suhteen. On tärkeää kartoittaa yksilöllisesti jokaisen työntekijän etätöypiste ja sen soveltuvuus työntekoon sekä miettiä, mitä mahdollisia riskejä kyseiseen työpisteeseen voisi liittyä. Tämän jälkeen voidaan yhdessä työntekijän kanssa sopia toimintatavoista, kuinka mahdollisia työturvallisuus riskejä tulee ennalta ehkäistä.

### 3.2 Etätöön työturvallisuusriskit

Etätööhön liittyy erilaisia riskejä, sillä työturvallisuuteen etätöössä liittyy erilaisia asioita kuin lähityön työturvallisuuteen. Etätööhön liittyvät yleiset työturvallisuus riskit on esitetty kuvissa 3. Näiden lisäksi etätöön työturvallisuus riskejä on myös muita ja jokaisen työorganisaation tulee tehdä ennalta riskikartoitus ja miettiä mitä mahdollisia työturvallisuusriskejä on sekä kuinka niitä voidaan ennalta ehkäistä.



Kuvio 3. Etätöön työturvallisuus riskejä (Pråhl 2020; Rauramo 2017)

Etätöystä johtuvilla sosiaalisten suhteiden haasteilla tarkoitetaan työyhteisöstä syrjäytymistä sekä muunlaista eristäytymisen riskiä, kun työ tehdään yksin eikä työyhteisö ole konkreettisesti läsnä. Etätö voi aiheuttaa työntekijälle tunteita siitä, ettei hän saa tarpeeksi ohjausta työtehtäviinsä eikä palautteen antaminen tai saaminen käy yhtä helposti kuin lähityössä (Pråhl 2020). Tähän on apuna uusittu Yhteistoiminta laki 1333/2021, jonka tarkoituksena on parantaa työnantajan ja työntekijän välistä kommunikointia. Uuden yhteistoimintalain mukaan, mikäli yrityksessä on vähintään 30 työntekijää, työnantajan tulee järjestää vähintään kahdesti vuodessa vuoropuheluita, joihin työntekijät pääsevät osallistumaan. (Yhteistoiminta laki 1333/2021, 7§.) Työnantaja voi ehkäistä syrjäytymistä ja eristäytymistä suunnittelemalla työyhteisölle etätööhön sopivan tavan, jolla voidaan pitää työntekijöiden yhteishenki yllä niin ettei työntekijät pääsisi syrjäytymään koko työyhteisöstä. Työnantaja voi järjestää esimerkiksi joka viikkoisen lyhyen etäkahvittelun, jossa työntekijät voivat vaihtaa viikon kuulumisia helposti, valmiiksi järjestetyssä etätapaamisessa. Myöskin työnantaja voi järjestää työhyvinvointipäiviä samalla tavalla kuin lähityössäkin, jolloin etätöntyöntekijät kokoontuisivat tekemään jotain yhdessä konkreettisesti etätapaamisen sijaan. Tällaista yhteistä tekemistä olisi esimerkiksi ravintolassa käynti.

Työaikalakia sovelletaan *työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1§:ssä tarkoitetun työsopimuksen perusteella tehtävään työhön*, joten sitä sovelletaan myös etätöskentelyyn. Työajan seuranta voi tuottaa haasteita etätöskentelyssä, sillä kotona tehtävä työ ei ole selkeästi erotettavissa vapaa-ajasta, kun työnteko ja vapaa-ajan vietto tapahtuvat samasta paikasta. Työajan hallintaan tulisi kiinnittää yrityksissä erityistä huomiota. Mikäli työajan seurantaan ei panosteta, saattaa se aiheuttaa ylipitkiä työpäiviä. (Pråhl 2020.) Tämä voikin olla avainasemassa suurempiin työsuojeluun liittyvissä ongelmissa, kuten henkilöstön uupumisessa tai tarkkaavuuden heikentymisessä, jolloin työtapaturmien riski korostuu. Olisi tärkeää, että jokaisessa yrityksessä tehtäisiin suunnitelma siitä, kuinka työaika seurataan, niin että

ylipitkät työpäivät pystyttäisiin ennalta ehkäisemään. Työnantajan tulisi luoda suunnitelma siitä, miten saada luotettavasti tieto etätyötä tekevien työntekijöidensä työpäivän pituudesta. Lähityössä ylipitkien työpäivien ja työaikalain noudattamisen seuranta onkin työnantajalle helpompaa, sillä hän voi konkreettisesti nähdä milloin työntekijä saapuu työpaikalle ja milloin hän lopettaa työt. Työaika työnantaja voi seurata esimerkiksi erilaisilla ohjelmilla, joihin työntekijöiden tulee kirjata töiden aloittaminen ja lopettaminen.

Työajan hallinnan riskiin liittyy myös se, että töitä tehdään kipeänä, sillä töitä varten ei tarvitse saapua työpaikalle eikä työnantaja pysty valvomaan työntekijän vointia yhtä helposti kuin lähitöissä (Pråhl 2020). Työntekijän tehdessä töitä kipeänä riski uupumisesta suurenee sekä työturvallisuuden riskitekijät lisääntyvät, kun työntekijän keskittymiskyky heikkenee. Ennalta ehkäistäkseen työntekijöiden kipeänä työskentelyä, työnantajan tulee luoda selkeä ohjeistus siitä, että etätyön tekemistä kipeänä koskee sama linjaus kuin lähitöitä tehdessä. Mikäli työntekijä kokee, ettei olisi kipeänä lähdössä töihin, jos työ olisi lähityötä, ei hänen tule työskennellä myöskään etätyöpisteellä.

Etätyön työturvallisuus riskeihin kuuluu myös johtamisen ja valvomisen riittämättömyys sekä palautteen ja tuen antamisen huonontumien. Mikäli työnantaja ei ole tehnyt selkeää suunnitelmaa, kuinka etätyötä johdetaan ja työntekijöiden työskentelyä valvotaan, voi työturvallisuus velvoitteiden toteuttaminen epäonnistua sekä työntekijä voi kokea mahdollisen avun kysymisen tai palautteen antamisen haastavaksi. Myöskin palautteen antamisen jääminen ja tuen tarjoaminen vaarantaa työntekijän kehittymisen, jolloin työpaikka ei saa hyödynnettyä työntekijän täyttä potentiaalia. (Rauramo 2017.) Työnantajan tulee panostaa etätyön johtamiseen niin, että suunnittelee johtamisen ja valvomisen tarkasti sekä pitää säännöllisesti yhteyttä työntekijöihinsä etätyönteosta huolimatta.

Etätyön työturvallisuusriskeihin kuuluu myös huono työergonomia, sillä yksi työnantajan työturvallisuus velvoitteista on valvoa työntekijöiden työergonomiaa. (Pråhl 2020.) Perustuslain 731/1999 10§ huomioiden työnantaja ei voi tarkistaa työntekijän kotona sijaitsevaa työpistettä, sillä yksityisyyden suoja estää sen. Kuitenkin työntekijä voi antaa työnantajalle suostumuksensa etätyöpisteen tarkastukseen, jolloin työnantaja voi käydä tarkastamassa etätyöpisteen soveltuvuuden. Tästä syystä on tärkeää, että työnantaja luo selkeät ohjeet etätyöntekijälle siitä, mitä hyvä työergonomia on ja kuinka työntekijän tulee etätyöpisteellään työergonomia huomioida.

### 3.3 Etätyön työturvallisuus mahdollisuudet

Etätyössä työturvallisuuteen liittyy myös erilaisia mahdollisuuksia kuin lähityöskentelyyn. Työntekijällä on etätyöpisteellä mahdollisesti parempi työrauha kuin lähityössä, jos

työskentely on tapahtunut aiemmin esimerkiksi avokonttorissa. (Rauramo 2017.) Paremmassa työrauhassa työntekijä pystyy keskittymään työhönsä paremmin ilman ylimääräistä melua tai muita häiriötekijöitä. Keskittymisen parantuessa työntekijä on tehokkaampi sekä pystyy havainnoimaan työympäristöään paremmin ja näin ennalta ehkäisemään työturvallisuusriskejä.

Kotona etätyötä tekevän työmatkatapaturmariski sekä tartuntatautien leviäminen myös vähenee, kun työntekijän ei tarvitse lähteä toimistolle töihin. Työntekijälle jää myös enemmän aikaa tehdä vapaa-ajalla asioita, kun työmatka lyhenee eikä matkoihin tarvitse enää käyttää aikaa. Myöskin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottuu lisääntyneen vapaa-ajan takia. (Rauramo 2017.)

Etätyön työturvallisuus mahdollisuuksiin kuuluu myös työntekijän mahdollinen itseluottamuksen vahvistuminen, kun työntekijä saa enemmän vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä tekemiseen ja johtamiseen (Rauramo 2017). Etätyötä tehdessä työnantaja valvoo työntekijän tekemistä eri tavalla kuin lähityössä, joten etätyötä tehdessä työntekijä voi kokea, että häneen luotetaan enemmän työntekijänä, joka tekee työntekijälle hyvää kehittymisen kannalta.



## 4 Työturvallisuusvelvoitteet

### 4.1 Työnantajan työturvallisuus velvoitteet

Työturvallisuuslain 8§:n mukaan työnantaja on vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan työturvallisuus velvoitteisiin lain mukaan kuuluu työympäristön tarkkaileminen, työhön liittyvien vaarojen tunnistaminen ja arvioiminen sekä tarvittavien korjaavien toimenpiteiden toteuttaminen. Työnantajan tulee myös suunnitella ja mitoitaa työ ja työympäristö niin, että työn kuormitustekijöitä, jotka aiheuttavat haittaa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle, voidaan vähentää tai välttää. Myöskin työnantajan tulee antaa työntekijöille tarvittava perehdytys liittyen työhön ja työturvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 10§, 12§, 13§, 14§.) Lähityössä työnantaja pystyy noudattamaan työturvallisuuslain velvoitteita työskennellessään samassa paikassa työntekijöiden kanssa, jolloin työympäristöön liittyvien velvoitteiden täyttäminen ei tuota ongelmaa. Etätöön osalta työturvallisuuslain noudattamiseen tarvitaan erilaisia käytäntöjä, jotta työturvallisuusvelvoitteet saadaan toteutettua.

Työnantajan tulee luoda organisaatiolleen lainsäädännön mukaiset ohjeet ja käytännöt etä- ja hybridityölle. Nämä ohjeet tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat 2021; Yhteistoimintalaki 1333/2021.) Yhteistoimintamenettelystä säädetään uudistetussa yhteistoimintalaissa 1333/2021, joka on astunut voimaan 1.1.2022. Yhteistoiminta menettely liittyy työnantajaan niin, että työnantajalla on yhteistoimintalain mukaan velvollisuus käydä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämiseen liittyvissä asioissa. Yhteistoimintalakia 2021 sovelletaan *taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin tai yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20*. Yhteistoimintalain 1333/2021 16§:n mukaan, *työnantajan tulisi käydä muutosneuvotteluita taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsemastaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomisesta, lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisesta muuttamisesta. Muutosneuvotteluiden piiriin kuuluu myös yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä, työtilojen järjestelyssä tai säännöllisen työajan järjestelyissä*, jotka johtuvat esimerkiksi työn organisointiin ja järjestelyihin tehtävistä muutoksista. Tällaisia muutoksia organisaatiolle on esimerkiksi etä- ja hybridityöhön siirtyminen, jos aiemmin töitä on tehty pelkästään lähityönä.

Työnantajan tulee johtaa työturvallisuutta niin lakisääteisen kuin moraalisenkin velvollisuuden vuoksi. Työnantaja voi johtaa työturvallisuutta delegoimalla toimivaltaansa

linjaorganisaatiossa esihenkilöille. Työturvallisuuden johtamisessa on keskeistä johtaa tehokkaasti, osallistuttaa ja sitouttaa työntekijät työturvallisuuden huomiointiin sekä arvioida ja kehittää työturvallisuutta jatkuvasti. (Työturvallisuuskeskus c.) Organisaation koko huomioiden, työnantajan tulee katsoa itselleen sopivin tapa työturvallisuusvelvoitteiden hoitamiseksi, pystyykö työnantaja hoitamaan itse vai onko tarvetta delegoida. Työnantajan on kuitenkin vastuussa työturvallisuusvelvoitteiden täyttymisestä.

Työnantajan tulee seurata työntekijöidensä jaksamista esim. kyselemällä ja keskustelemalla säännöllisesti etä- tai hybridityötä tekevien työntekijöidensä kanssa (Työturvallisuuskeskus 2019b). Keskustelulla työnantaja ennalta ehkäisee työntekijöiden uupumista ja varmistaa, että työntekijöiden kuulluksi tulemisen myös etätöissä sekä samalla kartoittaa työn soveltuvuutta työntekijälle.

Työnantaja on vastuussa työturvallisuusvelvoitteiden täyttymisestä myös etä- ja hybridityöskentelyn osalta. Etätöskentelyn osalta työnantajan tulee soveltaa velvoitteita niin, että ne toimivat etätöskentelyssä. Työnantaja ei pääse tarkkailemaan etätöympäristöä samalla tavalla kuin työntekijän tehdessä lähityötä, joten tähän hänen tulee keksiä vaihtoehtoinen keino. Työturvallisuusvelvoitteiden soveltamiseen etätöille sopiviksi kerrotaan lisää seuraavissa kappaleissa.

#### 4.1.1 Etätö sopimus

Työnantajan olisi hyvä tehdä etätö sopimus jokaisen etätöihin ryhtyvän työntekijän kanssa. Sopimuksessa tulee sopia etätöön säännöistä, määrästä, aikataulusta, kustannuksista, sopimuksen kestosta sekä muista tämän tyylisistä tarpeellisista tiedoista. Sopimus olisi hyvä tehdä kirjallisena, mutta se ei ole pakollista (Työturvallisuuskeskus a ; Akava 2019).

Työnantajan tulisi laatia kirjallinen ohje etätöitä koskien kaikkien työntekijöiden nähtäville, koska yli kuukauden pituisissa työsuhteissa työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Kirjallinen ohjeistus selkeyttää työsuhteen ehtoja sekä ennalta ehkäisee erimielisyystilanteita (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 4§ ; Castrén & Snellman 2021).

Etätö sopimuksen pohjana toimii Eurooppa-tasolla solmittu etätönpuitesopimus ja keskusjärjestöjen laatima luettelo asioista, jotka tulee ottaa huomioon etätöistä sovittaessa. Näitä huomioon otettavia asioita ovat muun muassa etätöön terveydelle ja turvallisuudelle liittyvät erityiset haitat ja vaarat sekä niiden poistaminen tai vähentäminen. (Akava 2019; Ylemmät toimihenkilöt.) Myöskin etätööhön siirtymisestä ja etätö sopimuksessa huomioon otettavista asioista on ohjeistettu Editan sivuilla. Editan sivujen mukaan etätöistä tehtävässä etätö sopimuksessa olisi hyvä ottaa kantaa ainakin seuraaviin asioihin:

- Työntekopaikka
- Työtilojen tarkastusoikeus
- Raportointivelvollisuus
- Työvälineet (vakuuttaminen ja huolto)
- Työntekijän velvollisuus käydä varsinaisella työpaikalla
- Työaika ja tavoitettavuus
- Tietoturva
- Kustannukset ja niiden korvaaminen
- Henkilö- ja laitevakuutukset
- Sopimuksen voimassaolo. (Nirhamo 2021.)

Mikäli työnantaja ottaa etätyösopimuksessa selvästi kantaa yllä mainittuihin asioihin, työnantaja ennalta ehkäisee epäselvyyksiä sekä pystyy mahdollisissa ristiriitatilanteissa todistamaan, miten etätyöstä on ohjeistettu. Työnantaja ei ole velvollinen tekemään sopimusta kirjallisena, vaan se on työnantajan päätettävissä. Kaikille työntekijöille näkyvillä olevan kirjallisen ohjeen avulla työnantaja osoittaa myös tasa-arvoisen kohtelun kaikkia työntekijöitä kohtaan, jolloin hän noudattaa Yhdenvertaisuuslakia.

#### 4.1.2 Riskikartoitus

Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantajan kuuluu tunnistaa ja arvioida työhön liittyvät vaaratekijät ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet niiden poistamiseksi ja vähentämiseksi. Tämän työturvallisuus velvoitteen täyttämiseksi työnantajan tulee tehdä riskikartoitus. Riskikartoituksen tavoite on löytää tehokkaita toimenpiteitä työturvallisuuden parantamiseksi, vahinkojen ennaltaehkäisemiseksi ja vahinkokustannuksien minimoimiseksi. Vahinkokustannuksia minimoidaan esimerkiksi tarpeeksi tehokkaalla työtapaturmien ehkäisyn suunnittelulla, johon lähityössä työnantaja pystyy tekemään selkeän suunnitelman perehtymällä työpaikan ja työympäristön riskikohtiin. (Työturvallisuuskeskus 2015.) Työnantajan tulee luoda suunnitelma, kuinka riskikartoitus tehdään etätyön osalta, kun työnantaja ei pääse perehtymään etätyöpisteeseen.

Työturvallisuuslain 738/2002 2 luvun 8§ mukaan *työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteuttava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:*

- *vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;*
- *vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;*
- *yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja*
- *tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.*

Edistääkseen työturvallisuutta, työympäristöä ja työtapojen turvallisuutta, työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä ja työntekijöiden työtä. Työnantajan tulee seurata, kuinka toteutetut toimenpiteet vaikuttavat työn turvallisuuteen ja terveellisyteen sekä huolehtia, että toimenpiteet otetaan huomioon työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa niille määrätyllä tavalla. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työympäristön työturvallisuuden arvioinnissa voidaan käyttää ammattilaisia tarvittaessa asiantuntijoina. Kun riskien arviointi toteutetaan kattavasti, varmistetaan, että työ ja työympäristö on turvallinen sekä terveellinen ja työyhteisö on toimiva, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Näillä mahdollistetaan tuloksellinen, ihmisen hyvinvointia tukeva työ. (Työturvallisuuskeskus 2019a.)

Työturvallisuuskeskus on luonut lomakkeen ”Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus”. Sen avulla arvioidaan etätyötä, työterveyttä ja työturvallisuutta. Lomake on tarkoitettu käytettäväksi, kun kartoitetaan työtilaa ja -ympäristöä, vuorovaikutusta, yhteistyötä, tietotekniikkaa, ohjelmistoja, perehdyttämistä sekä työaika. Lomakkeen avulla selvitetään, onko aihe alueessa kaikki tarpeellinen kunnossa, onko jossain kehitettävää ja mitä muuta tulisi huomioida sekä mitä asialle voitaisiin tehdä (Työturvallisuuskeskus 2019). Työturvallisuuskeskuksen luoman lomakkeen avulla työnantaja saa selkeät suuntaviivat siitä, kuinka hänen tulee arvioida työterveyttä ja työturvallisuutta. Sen avulla työnantaja pystyy myös ohjeistamaan ja kartoittamaan työntekijälle etätyöhön liittyvät asiat. Lomakkeen käyttö tuo selkeän pohjan etätyöhön siirtyville yrityksille, mutta sen käyttö ei ole pakollista.

Lähityöskentelyssä työnantajan on selkeä noudattaa yllä mainittuja työturvallisuusvelvoitteita, koska työnantaja tuntee työympäristön ja siellä mahdollisesti aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Etätyössä työntekijä työskentelee mahdollisesti kotonaan, jolloin esimerkiksi työympäristö ei ole työnantajalle tuttu eikä työnantaja pysty tekemään riskikartoitusta etätyössä samalla tavalla kuin lähityössä, jolloin työnantajan tulee perehdyttää työntekijä riskikartoituksen tekemiseen etätyöpisteellään. Työnantaja voi tehdä etätyö riskikartoitus suunnitelman yhdessä työntekijän kanssa. Näin etätyöpisteen mahdolliset riskit tulee havainnoitua sekä pystytään tekemään suunnitelma myös mahdollisten riskien ennalta ehkäisemiseksi.

#### 4.1.3 Työntekijän perehdyttäminen

Työnantajan työturvallisuus velvoitteisiin kuuluu työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, joka on työturvallisuuslain 738/2002 2 luvun 8§. Työnantajan tulee noudattaa yleistä huolehtimisvelvoitetta myös silloin, kun hänen työntekijänsä tekevät etä- tai hybridityötä.

*Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat (Työturvallisuuslaki 723/2002).*

Käytännössä työnantajalla on siis velvollisuus huolehtia työn tekemisen turvallisuudesta missä tahansa työnantajan hyväksymässä paikassa työntekijä töitään tekee. *Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavia tekijöitä ovat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa sekä poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voinut välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista (Työturvallisuuslaki 738/2002 2luvun 8§.)* Etätyötä tehdessä kuitenkin huolehtimisvelvoitetta voisi tulkita niin, että työnantajan tulee järjestää työntekijälle tarvittava perehdytys työturvallisuuteen liittyvistä asioista, jolloin työntekijä pystyy itse täyttämään työturvallisuutteen liittyvät asiat.

#### 4.1.4 Työtapaturma

Työtapaturmalla tarkoitetaan työssä tapahtuvaa äkillistä, odottamatonta ja ulkoisista tekijöistä johtuvaa työntekijän loukkaantumisen aiheuttanutta tapaturmaa. Työtapaturmaksi luetaan tapaturmat, jotka ovat sattuneet työntekijän työpaikkaan kuuluvalla alueella, työmatkalla kotoa töistä ja toisinpäin tai työnantajan määräämän työhön liittyvällä matkalla. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015, 20§.)

Työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus vakavan työtapaturman sattuessa, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että hänen tulee ilmoittaa viipymättä sattuneesta vakavasta tapaturmasta poliisille ja aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 ,46 §). Työtapaturma- ja ammattitautilain 111§:n mukaan työnantajan tulee ilmoittaa sattuneesta työtapaturmasta vakuutuslaitokselle viimeistään kymmenen arkipäivän kuluessa, siitä kun on saanut tiedon sattuneesta työtapaturmasta.

Vakaviksi työtapaturmiksi luetaan työntekijän menehtyminen tai työntekijälle aiheutunut pysyvä ja vaikealaatuinen vamma, kuten pitkien luiden murtumat, pysyvää haittaa aiheuttanut

sijoiltaanmeno tai esimerkiksi aivovamma, josta on jäänyt lievääkin haittaa. Myöskin ilmoitusvelvollisuus koskee tapauksia, jossa vammojen lopullinen vakavuustaso on epäselvää, koska vammojen laatu voi selvitä vasta myöhemmin. Kuitenkaan työpaikan alueen ulkopuolella esimerkiksi yleisellä tiealueella sattuneesta tapaturmasta ei tarvitse ilmoittaa aluehallintoviraston työsuojelun vastualueelle. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu selvittää kaikki tapaturmaan liittyvät tekijät. (Työsuojelu 2021.) Työnantaja voi käyttää ilmoitusta tehdessään apuna lomaketta ”Työtapaturmailmoitus työsuojeluviranomaiselle” (Työsuojelu).

Työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijöilleen työtapaturmavakuutuksen, mikäli työstä maksettava palkka ylittää 1200 euroa vuodessa, Työtapaturma- ja ammattitautilain 549/2015 3§:n mukaan. Sovellettaessa etätöskentelyyn lakisääteinen pakollinen työtapaturma vakuutus on suppeampi kuin silloin, kun sitä sovelletaan lähityöskentelyyn. Vakuutus korvaa vahinkotapauksissa vain suoraan työtehtäviin liittyneet tapaukset eli se ei kata esimerkiksi taukojen aikana sattuneita tapaturmia. Tästä syystä työnantajalla on mahdollisuus laajentaa työtapaturmavakuutusta lisäturvilla, kuten etätöyväkuutuksella tai vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella (Op). Laajentaessaan lakisääteistä pakollista työtapaturmavakuutusta, työnantaja turvaa laajemmin työntekijän työtä myös etätöskentelyssä, jolloin etätöyväkuutuksella on toimistolla työskentelevän työntekijän kanssa yhdenvertainen vakuutus. Työnantaja ei ole velvollinen laajentamaan pakollista työtapaturmavakuutusta, vaan se on hänelle täysin vapaaehtoista.

Työnantajan tulee ilmoittaa selkeästi, mitä käytössä oleva vakuutus kattaa etä- ja hybridi-töyväkuutukselle, jolloin työntekijä tietää, olisiko hänellä itsellään tarvetta ottaa jokin lisävakuutus. Työntekijä voi myös neuvotella työnantajan kanssa siitä, olisiko työnantajan mahdollista laajentaa vakuutusta lisävakuutuksin.

Työtapaturmien osalta etätöyvä luo työnantajalle haasteita siinä, että työnantajan tulisi pystyä osoittamaan missä ja miten työntekijän työtapaturma on sattunut. Etätöyvässä sattuneessa työtapaturmassa työnantaja ei kuitenkaan ole ollut todistamassa tilannetta, jossa tapaturma on sattunut ja työntekijän voi olla vaikea todistaa, liittyikö sattunut tapaturma suoraan työhön vai vapaa-aikaan.

## 4.2 Työntekijän työturvallisuus velvoitteet

Työntekijän työturvallisuusvelvoitteista säädetään Työturvallisuuslain 738/2002 4 luvussa. Velvollisuuksiin kuuluvat työnantajan antamien määräyksien ja ohjeiden noudattaminen. *Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja olosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja*

*varovaisuutta*. Työntekijän tulee osaamisensa mukaan huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. (Työturvallisuuslaki 739/2002.)

Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan, työntekijän kuuluu ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Myöskin työntekijän tulee osaamisensa mukaan poistaa selkeää vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Poistettuaan vian tai puutteellisuuden työntekijän on ilmoitettava siitä työnantajalleen.

Työntekijän työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet ovat suoraan sovellettavissa etä- ja hybridityöhön. Etätöissä työntekijän työturvallisuus velvoitteet lisääntyvät, sillä työnantaja ei pääse valvomaan etätöypistettä samalla tavalla kuin hän voi valvoa esimerkiksi toimistossa olevia työpisteitä. Työntekijän tulee saamansa perehdytyksen pohjalta valvoa oman etätöypisteensä työturvallisuutta osaamisensa mukaan sekä huolehtia hyvästä työergonomiasta, työpisteen kunnollisuudesta ja arvioida mahdollisia etätöypisteen haitta- ja vaaratekijöitä. Työntekijän pitää olla työnantajan luottamuksen arvioinen, jotta etätöyskentely voidaan toteuttaa. Työntekijän on myös noudatettava sovittuja työaikoja, jolloin riittävä palautuminen tapahtuu eikä työntekijällä nouse riski uupua työnteosta.

Etätöissä kuitenkin työntekijän vastuu omasta työn johtamisesta sekä oman hyvinvoinnin seuraamisesta korostuu. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu erottaa vapaa-aika työstä sekä johtaa omaa työtään niin, että mahdolliset työturvallisuusriskit on mahdollista tunnistaa. Työntekijä voi auttaa riskien hallinnassa asiantuntijaa, kuten työterveyshuoltoa. (Työsuojelu 2020).

Työntekijän tulee olla työnantajaan yhteydessä mahdollisista haasteista tai ongelmista, joita voi kohdata etätöissä. Hyvän vuorovaikutuksen avulla etä- ja hybridityöskentelyä pystytään kehittämään mahdollisimman tehokkaaksi ja hyväksi niin työnantajan kannalta kuin työntekijänkin. Mikäli työntekijälle on epäselvää, joku etä- tai hybridityöskentelyyn liittyvistä työturvallisuusvelvoitteista, tulee hänen selvittää asia työnantajalta. Tällöin työntekijä tietää, mitä hänen tulee työturvallisuudessa huomioida etätöypisteellään.

### **Työtapaturma**

Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus sattuneesta tapaturmasta, joten hänen tulee ilmoittaa tapaturmasta työnantajalle tai lähimmälle esihenkilölle, joilta hän saa vakuutustodistuksen. Vakuutustodistuksen avulla työntekijä saa tapaturmasta syntyneeseen vammaan hoitoa maksutta, kun aiheutuneet kulut korvataan kuitteja vastaan vakuutusyhtiössä. (Työsuojelu 2021.) Tapaturman aiheuttaessa vammoja, jotka eivät häviä muutaman vuorokauden sisällä, pitää työntekijän hakeutua lääkäriin mahdollisimman pian sattuneesta. Joissakin

tapauksissa työntekijä voi soittaa myös etälääkäripalveluun, jolloin ammattilainen voi arvioida lääkäriin hakeutumisen tarpeen. Työntekijän tulee varmistaa, että lääkäri kirjaa kaikki tapaturmaan liittyvät tiedot oikein. Mikäli hoitoon ei hakeuduta heti tarpeen tullen, voi se hankaloittaa korvausasian käsittelyä. (Tapaturmavakuutuskeskus.)

Työntekijän tulee varmistaa, että työnantaja on tehnyt vakuutusyhtiölleen tapaturmailmoituksen ja saanut kaikki tarpeelliset tiedot ilmoituksen täyttämiseen. Työntekijän tulee laittaa korvausasia vireille itse, mikäli työnantaja ei tee tapaturmailmoitusta. Korvausasia laitetaan vireille tekemällä kirjallinen ilmoitus, sille vakuutusyhtiölle, josta työnantaja on ottanut tapaturmavakuutuksen. Ilmoituksesta tulee käydä ilmi henkilötiedot, työnantajan nimi ja osoite, sekä kaikki tapaturmaan liittyvät yksityiskohdat. Tapaturmavakuutuskeskus huolehtii tapaturma-asian käsittelystä ja korvausten maksamisesta, mikäli työnantajalla ei ole vakuutusta. (Työsuojelu 2021.)

Työtapaturman sattuessa etätöitä tehdessä työntekijän velvollisuudet korostuvat. Työntekijän on osattava todistaa, että sattunut tapaturma on sattunut töitä tehdessä eikä vapaa-ajan yhteydessä. Tästä syystä olisi hyvä, että työntekijä kirjaa heti kaikki sattuneeseen tapaturmaan liittyvät asiat yksityiskohtaisesti ylös, jolloin korvauksia haettaessa työntekijällä on ylhäällä kaikki tarvittavat tiedot eikä niitä tarvitse yrittää muistella. Työntekijän on tärkeää ottaa yhteyttä lääkäriin sekä ilmoittaa tapahtuneesta heti työnantajalle tai lähiesimiehelle, jolloin korvausten hakeminen helpottuu ja työntekijä täyttää kaikki velvoitteensa.



## 5 Tutkimustulokset

Työssä tutkimusongelmana on etä- ja hybridityöhön liittyvät epäselvät säännökset, joiden perusteella työn päätutkimuskysymykseksi muodostui: Mitä työturvallisuusvelvoitteita liittyy etä- ja hybridityöskentelyyn? Opinnäytetyötä on rajattu niin, että aihetta on tutkittu vain niin sanottujen toimistotöiden osalta, jolloin työ on näyttöpäätetyötä eikä opinnäytetyössä olla tutkittu etätöitä virkamiesten osalta. Tulen vastaamaan päätutkimuskysymykseen alatutkimuskysymyksien läpikäymisen jälkeen tämän luvun lopussa, jotta aiheesta saadaan kattava ja kokonaisvaltainen yhteenveto.

### **Alakysymys 1: Kuinka työturvallisuudesta säädetään etä- ja hybridityöskentelyssä?**

Etä- ja hybridityöskentelyyn tulee soveltaa lainsäädäntöä, puitesopimuksia ja organisaation omia ohjeita. Kuitenkaan lainsäädännössä ei ole erikseen huomioitu etä- ja hybridityön termejä, vaan niihin sovelletaan samaa lainsäädäntöä kuin lähityöskentelyynkin.

Keskeisiä lakeja, joita etä- ja hybridityöskentelyyn työturvallisuuden osalta sovelletaan ovat: Työturvallisuuslaki 738/2002, Työsopimuslaki 55/2001, Työaikalaki 872/2019, Työtapa- turma- ja ammattitautilaki 459/2015 sekä Yhteistoimintalaki 1333/2021. Näiden keskeisten lakejen lisäksi etä- ja hybridityösuhteessa tulee huomioida myöskin Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, Yleinen tietosuoja-asetus 679/2016 sekä Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 759/2004. Lait ovat velvoittavia ja niitä tulee noudattaa etä- ja hybridityössä.

Etä- ja hybridityöskentelyyn liittyviä puitesopimuksia ovat työehtosopimus sekä etätyötä koskeva puitesopimus. Puitesopimukset luovat vähimmäisehdot, mutta ne eivät ole sellaisenaan pakottavia vaan työnantaja voi soveltaa ja täydentää puitesopimuksien ehtoja. Työnantaja ei voi antaa työntekijälle työsopimuksessa puitesopimuksen määrittelemistä vähimmäisehdoista huonompia ehtoja eikä hän voi myöskään huonontaa jo olemassa olevia ehtoja puitesopimuksen perusteella. (Bonetti & Gabaglio & Jacobs & Plassman 2002; Akava 2019.)

Työehtosopimuksen tarkoitus on antaa työsopimuksille vähimmäisehdot, joiden perusteella työnantajan tulee tehdä työsopimukset. Nämä vähimmäisehdot tulee huomioida myös etätyösuhteissa. Vuonna 2002 Euroopan tasolla solmitulla etätyön puitesopimuksella on luotu etätyölle ehdot, joiden avulla etätyösopimuksille saadaan pohja ja sitä tulisi lukea yhdessä keskusjärjestöjen tekemän luettelon kanssa (Akava 2019). Etätyön puitesopimus yhdessä keskusjärjestöjen tekemän luettelon kanssa luo työnantajalle selkeän ja kattavan pohjan etätyösopimuksien tekemiselle.

Velvoittavat lait huomioiden sekä puitesopimuksia soveltaen työnantajan tulee luoda organisaatiolleen ohjeet etä- ja hybridityöskentelyyn. Lakien ja työsopimuksien lisäksi nämä organisaatio kohtaiset ohjeet velvoittavat kaikkia sen esihenkilöitä ja työntekijöitä tasapuolisesti eikä niistä saa omaehtoisesti poiketa. Etä- ja hybridityöskentelyn työturvallisuus säädökset eivät siis paljonkaan eroa lähityöskentelyn työturvallisuus säädöksistä. Niiden noudattamiseen tulee löytää vain löytää tapa, joka soveltuu etä- ja hybridityösuhteisiin.

## **Alakysymys 2: Mitä velvollisuuksia työnantajalla ja työntekijällä on työturvallisuuden suhteen?**

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään laissa. Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantaja on vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, joten hänen työturvallisuusvelvoitteisiinsa kuuluu työympäristön tarkkaileminen, työhön liittyvien vaarojen tunnistaminen ja arvioiminen sekä korjaavien toimenpiteiden toteuttaminen.

Työnantajan tulee tehdä etä- ja hybridityölle lainsäädäntöä noudattavat ohjeet ja käytännöt ja ne tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä (Kunta- ja hyvinvointityönantajat 2021; Yhteistoimintalaki 1333/2021). Ohjeet olisi hyvä luoda kirjallisena, mutta se ei ole pakollista (Akava 2019). Ohjeiden laatiminen kirjallisena ja niiden laittaminen kaikkien nähtäville, osoittaa työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun sekä mahdollisissa riitatilanteissa on työnantajalle eduksi. Riitatilanteella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantajalla ja työntekijällä on erimielisyys etä- ja hybridityökäytännöistä. Tällaisessa tilanteessa työnantaja pystyy osoittamaan ohjeistuksensa todeksi kirjallisten ohjeiden avulla, kun taas tilanteessa, jossa ohjeista on sovittu suullisesti, on riitatilanne vaikeampi selvittää.

Työnantajan tulee Yhteistoimintalain 1333/2021 mukaan käydä henkilöstön edustajan kanssa säännönmukaista vuoropuhelua kehittämiseen liittyvissä asioissa ja muutosneuvotteluita yrityksen toiminnan ja työyhteisön muutostilanteista. Työnantajan on johdettava työturvallisuutta kokonaisvaltaisesti etä- ja hybridityöskentelynsäkin osalta. Työnantaja voi joko huolehtia työturvallisuusvelvoitteista kokonaan itse tai delegoida toimivaltaansa linjaorganisaatiossa esihenkilöille. Työnantajan tulee myös jatkuvasti arvioida ja kehittää työturvallisuutta. (Työturvallisuuskeskus b.) Työnantaja on kuitenkin aina vastuussa työturvallisuusvelvoitteiden täyttymisestä, vaikka niitä olisi delegoitu muille, joten työnantajan tulee varmistaa, että työturvallisuus toteutuu määrättyllä tavalla.

Työturvallisuusvelvollisuuksiin kuuluu myös työntekijöiden työajan seuranta sekä työntekijöiden jaksamisen seuranta. Lähityössä työntekijä pystyy seuramaan työntekijöiden jaksamista konkreettisesti, kun hän näkee työntekijöitä työpaikalla säännöllisesti. Etätyön osalta työntekijöiden jaksamisen seurantaan tulee löytää uudet keinot. Työnantajan tulee keskustella työntekijöidensä kanssa säännöllisesti etäyhteydellä, jolloin hän ennalta ehkäisee

työntekijöiden uupumista ja varmistaa, että työntekijä pystyy tulla kuulluksi myös etätyöpisteellä.

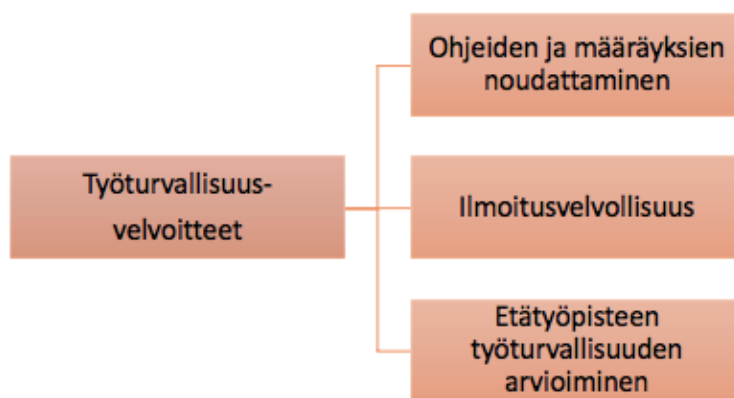
Riskikartoitus ja työntekijöiden perehdyttäminen kuuluvat myös työnantajan velvoitteisiin. Riskikartoituksen tavoitteena on löytää tehokkaita toimenpiteitä työturvallisuuden parantamiseksi, vahinkojen ennaltaehkäisemiseksi ja vahinkokustannuksien minimoimiseksi. Riskikartoituksen tekemisestä säädetään Työturvallisuuslaissa 738/2002, jonka mukaan työnantajan kuuluu tunnistaa ja arvioida työhön liittyvät vaaratekijät ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet niiden poistamiseksi ja vähentämiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2015.) Etätyössä työnantaja ei pääse tekemään riskikartoitusta etätyöpisteelle, joten hänen tulee luoda suunnitelma, kuinka riskikartoitus voidaan toteuttaa etätyöpisteellä. Suunnitelman voi luoda esimerkiksi yhdessä työntekijän kanssa. Riskikartoitus suunnitelman apuna voi käyttää työturvallisuuskeskuksen luomaa lomaketta ”Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus” (Työturvallisuuskeskus 2019a). Luotuaan kattavan suunnitelman työnantajan tulee perehdyttää työntekijä tekemään riskikartoitus hänen etätyöpisteellään. Myöskin työnantajan tulee perehdyttää työntekijä kaikista työturvallisuuteen liittyvistä asioista, jotta työntekijä pystyy itse tarkkailemaan työturvallisuuden toteutumista etätyöpisteellä. Työntekijän kattavalla perehdyttämisellä työnantaja voi varmistaa täyttävänsä Työturvallisuuslain 738/2002 2 luvun 8§ yleisestä huolehtimisveloitteestaan.

Myöskin etätyösopimuksen tekeminen kuuluu työnantajan työturvallisuusvelvoitteisiin. Etätyösopimuksessa tulee sopia etätyön säännöistä, määrästä, aikataulusta, kustannuksista, sopimuksen kestosta sekä muista etätyöhön liittyvistä tarpeellisista tiedoista. Etätyösopimusta ei ole pakko tehdä kirjallisena, mutta se on kannattavaa. (Työturvallisuuskeskus a.)

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006 mukaan, työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus vakavan työtapaturman sattuessa. Työtapaturma- ja ammattitautilain 111§ mukaan työnantaja tulee ilmoittaa sattuneesta työtapaturmasta vakuutuslaitokselle viimeistään kymmenen arkipäivän kuluessa siitä, kun on saanut tiedon sattuneesta tapaturmasta. Työnantaja on myös velvollinen ottamaan työntekijöille työtapaturmavakuutuksen, mikäli työstä maksettava palkka ylittää 1200 euroa vuodessa (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 549/2015, 3§). Etätyöskentelyyn sovellettaessa lakisääteinen pakollinen työtapaturma vakuutus on suppeampi kuin sovellettaessa lähityöskentelyyn, joten työnantajalla on mahdollisuus laajentaa työtapaturmavakuutusta vapaaehtoisilla lisäturvilla (Op). Työnantajan tulee mieltä työntekijöiden tasa-arvon kannalta, tulisiko hänen ottaa vapaaehtoisia lisäturvia vakuutuksen, jolloin etä- ja lähityöntekijöillä olisi samanarvoiset vakuutukset.

Työntekijän työturvallisuusvelvollisuuksista on säädetty työturvallisuuslaissa 738/2002 ja nämä samat velvollisuudet koskevat, niin etä-, hybridi- kuin lähityöskentelyäkin.

Työntekijän työturvallisuusvelvoitteita ovat ohjeiden ja määräyksien noudattaminen, ilmoitusvelvollisuus sekä etätyöpisteen työturvallisuuden arvioiminen kokonaisvaltaisesti (Kuvio 4). Työntekijän tulee noudattaa kaikkia työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä eikä niitä tule soveltaa (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18§). Työntekijän tulee myös huolehtia omasta turvallisuudestaan ja terveydestään etätöitä tehdessä työnantajan antamien ohjeiden mukaisesti.



Kuvio 4. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteet

Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus, joka tarkoittaa sitä, että työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle, mikäli hän havaitsee joitain terveydelle tai turvallisuudelle haitallisia vikoja tai puutteellisuuksia työskennellessään. Osaamisensa mukaan työntekijän tulee poistaa kyseiset viat tai puutteellisuudet, jonka jälkeen työntekijän tulee ilmoittaa toiminnastaan työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. Myöskin työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle tai lähimmälle esihenkilölle tapaturman sattumisesta (Työsuojelu 2021). Ilmoituksen tehtyään hänen tulee varmistaa, että työnantaja on tehnyt vakuutusyhtiölle tapaturmailmoituksen ja saanut kaikki tarpeelliset tiedot ilmoituksen täyttämiseen. Mikäli työnantaja ei tee tapaturmailmoitusta, tulee työntekijän laittaa korvausasia vireille itse. Tapaturman sattuessa työntekijän on osattava todistaa tapaturman liittyminen työaikaan, joka on etätöissä hankalampaa kuin lähityössä.

Etä- ja hybridityöskentelyssä työntekijän velvollisuudet työturvallisuuden suhteen lisääntyvät, sillä työnantaja ei voi enää varmistaa työntekijän turvallisuutta samalla lailla kuin lähityöpaikalla. Työntekijän tulee saamansa perehdytyksen perusteella osata huolehtia työturvallisuuteen liittyvistä asioista ja hänen tulee osata johtaa työtään sekä seurata työhyvinvointiaan (Työsuojelu 2020). Työntekijän tulee varmistaa, että etätyöpiste on työskentelyyn

sopiva eikä vahingoita terveyttä tai turvallisuutta. Velvollisuuksiin kuuluu myös hyvän työergonomian ja työajan noudattaminen sekä tietoturvan säilyttäminen.

Työntekijän tulee olla työnantajaan yhteydessä mahdollisista epäselvyyksistä, jolloin työntekijä pystyy noudattamaan velvoitteita oikeaoppisesti. Työntekijän tulee olla työnantajan luottamuksen arvoinen, jotta etätö voi onnistua.

### **Alatutkimuskysymys 3: Minkälaisia riskejä etä- ja hybridityöskentely luo työturvallisuuteen ja kuinka niitä voisi ennalta ehkäistä?**

Työturvallisuusvelvollisuuksia joudutaan soveltamaan etätöissä eri tavalla kuin lähityössä, joten etätöiden työturvallisuuteen liittyy erilaisia riskejä, kun kaikkia velvoitteita ei voida toteuttaa samoin kuin lähityössä. Työturvallisuusriskejä on muitakin kuin tässä työssä esitetyt ja jokaisen työpaikan tulee tehdä riskikartoitus ja suunnitella kuinka juuri heihin kohdistuvia riskejä voisi ennalta ehkäistä.

Etätöihin liittyviä yleisiä riskejä ovat sosiaalisten suhteiden haasteet, työajan hallinnan vaikeus, johtamisen ja valvonnan haasteet sekä huono työergonomia. Sosiaalisten suhteiden haasteilla tarkoitetaan työyhteisöstä syrjäytymistä, kun etätöitä tehdäänkin yksin. (Pråhl 2020.) Työyhteisöstä syrjäytymistä voidaan ennalta ehkäistä työnantajan ja työntekijän välisellä kommunikaatiolla. Tähän velvoittaa myös uusittu Yhteistoiminta laki 1333/2021, jonka mukaan työnantajan tulee järjestää vähintään kahdesti vuodessa vuoropuheluita, joihin työntekijät pääsevät osallistumaan. Vuoropuhelu velvoite koskee yrityksiä, joissa on vähintään 30 työntekijää. Työntekijän syrjäytymistä voi ennalta ehkäistä myös työnantajan järjestämällä joka viikkoisilla etäkahvittelu hetkillä, joissa työntekijät pääsevät vaihtamaan joka viikko kulumisia. Myöskin työnantaja voi järjestää työntekijöille työhyvinvointipäiviä vähintään kerran vuodessa, jolloin työntekijät pääsevät tapaamaan kasvotusten etätapaamisen sijaan.

Työajan hallinnan riskillä taas tarkoitetaan työajan ja vapaa-ajan sotkeutumista, jos työtä tehdään kotoa käsin. Työajan hallinnan ongelmat voivat johtaa ylipitkiin työpäiviin, joista taas voi seurata työntekijän uupuminen ja tarkkaavuuden heikentyminen. Myöskin työajan hallinnan ongelmaan sisältyy töiden tekeminen kipeänä. (Pråhl 2020.) Töitä saatetaan tehdä kipeänä etätöypisteeltä, vaikka samassa olossa työntekijä ei menisi lähitöihin. Jokaisen työnantajan tulisi tehdä suunnitelma siitä, kuinka työaika seurataan sekä kieltää töiden tekeminen kipeänä. Työaika voisi seurata esimerkiksi erilaisilla ohjelmilla, joihin työntekijöiden tulee kirjata töiden aloittaminen ja lopettaminen.

Johtamisen ja valvonnan haasteilla tarkoitetaan niiden riittämättömyyttä sekä palautteen ja tuen antamisen huonontumista, kun työnantaja ei tee töitä samassa paikassa kuin

työntekijät. Työntekijä voi kokea haastavammaksi ottaa yhteyttä työnantajaan etänä, mikäli työnantaja ei ole säännöllisesti yhteydessä etätöitä tekevään työntekijään. Palautteen ja tuen antamisen heikkeneminen, voi aiheuttaa työntekijän kehittymisen huonontumisen ja motivaation laskemisen, jolloin työpaikka ei saa hyödynnettyä työntekijän täyttä potentiaalia. (Rauramo 2017.) Työnantajan tulee tehdä suunnitelma siitä, kuinka hän voi johtaa etätöitä tarpeeksi tehokkaasti. Työnantaja voi pitää esimerkiksi säännöllisesti etäpalaverin työntekijän kanssa, jossa keskustellaan työn sujuvuudesta, annetaan palautetta työntekijän työstä sekä varmistetaan, tarvitseeko työntekijä apua jossain.

Myöskin huono työergonomia on yksi työturvallisuusriskeistä, sillä työntekijä on yksin vastuussa oman työergonomiansa toteutumisesta. (Pråhl 2020.) Töitä voidaan mahdollisesti tehdä muuallakin kuin määrättyllä työpisteellä, jolloin ergonomia ei ole hyvä ja pitkällä aikavälillä voi aiheuttaa ongelmia työntekijän terveydelle. Huonoa työergonomiaa voidaan välttää sillä, että työntekijälle neuvotaan, millainen työpiste on hyväksyttävä sekä ohjeistetaan tuolin ja pöydän säätämisessä. Tämän jälkeen työnantajan tulee luottaa siihen, että työntekijä noudattaa ohjeita.

#### **Alatutkimuskysymys 4: Minkälaisia mahdollisuuksia etä- ja hybridityöskentely luo työturvallisuuteen?**

Riskien lisäksi etä- ja hybridityöskentely luo työturvallisuuteen myös mahdollisuuksia. Etä- ja hybridityön luomia mahdollisuuksia ovat esimerkiksi parempi työrauha verrattuna lähityöskentelyyn, jos töitä on tehty ennen avokonttorissa. (Rauramo 2017.) Etätöypisteellä työntekijä saa paremman työrauhan ja pystyy syventymään työntekoon paremmin, kun häiriötekijöitä ei ole samalla tavalla. Työrauhan parantuessa työntekijä pystyy myös havainnoimaan työympäristöään paremmin ja näin ennalta ehkäisemään työturvallisuusriskejä.

Myöskin tilanteissa, joissa etätöypiste sijaitsee kotona, työmatkatapaturmariski ja tartuntatautien leviäminen pienenee. Työntekijälle jää myös paremmin vapaa-aikaa, kun työmatkoihin ei mene aikaa, jolloin työntekijä saa paremmin lepoa sekä pystyy sovittamaan työn ja perhe-elämän yhteen helpommin. (Rauramo 2017.)

Etätöiden työturvallisuus mahdollisuuksiin kuuluu myös työntekijän mahdollinen itseluottamuksen vahvistuminen, kun työntekijän vastuu ja vaikutusmahdollisuus oman työn tekemiseen ja johtamiseen lisääntyy (Rauramo 2017).

#### **Päätutkimuskysymys: Mitä työturvallisuusvelvoitteita liittyy etä- ja hybridityöskentelyyn?**

Etä- ja hybridityöskentelyyn liittyy samanlaisia työturvallisuusvelvoitteita kuin lähityöskentelyynkin, sillä etätöskentelylle ei ole olemassa omaa lainsäädäntöä vaan siihen sovelletaan

samaa lainsäädäntöä kuin lähityöskentelyynkin. Velvoitteiden suorittaminen muuttuu ja työntekijän työturvallisuusvastuut lisääntyvät, kun työnantaja ei pääse valvomaan työturvallisuutta etätyöpisteelle samalla tavalla kuin lähityöpisteelle. Työnantajan johtamisen osaaminen korostuu, kun työnantajan tulee osata ohjeistaa työntekijöitä työturvallisuudenvelvoitteista. Myöskin työnantajan tulee luottaa työntekijän osaamiseen entistä enemmän.

Pakottavia työturvallisuusvelvoitteita työnantajalla on työturvallisuuden johtaminen, työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, työtapaturmavakuutuksen ottaminen, työntekijöiden työaikojen seuraaminen ja riskien arviointi. Etä- ja hybridityössä työnantajan tulee löytää näiden toteuttamiselle sopivat tavat. Etätyöpisteiden kartoittamisella ja työntekijöiden perehdyttämisellä työnantaja voi hoitaa omaa osaansa työturvallisuusvelvoitteista. Työnantajalle vapaaehtoista, mutta kannattavaa olisi luoda kaikille työntekijöille näkyvillä olevat kirjalliset säännöt etä- ja hybridityöskentelystä. Myöskin jokaisen etä- tai hybridityöhön siirtyvän työntekijän kanssa olisi hyvä tehdä etä- tai hybridityösopimus, josta näkyy kaikki työsuhteen ehdot työpisteestä sopimuksen voimassa oloon. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös yhteistoimintamenettelyiden pitäminen säännöllisesti organisaation koko huomioiden. Niissä tulee käydä läpi ohjeistuksen etä- ja hybridityöskentelystä.

Työntekijän työturvallisuusvelvoitteita on noudattaa esimiehen ohjeita, arvioida työpisteen turvallisuus ja terveellisyys sekä arvioida työpisteen riskejä. Työntekijän tulee myös ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle mahdollisista vaaroista ja osaamisensa mukaan poistaa vaarat. Mikäli työntekijä poistaa vaaran, tulee siitäkin ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijän tulee myös johtaa omaa työtään ja tarkkailla omaa työturvallisuuttaan.

Työturvallisuus velvoitteiden noudattamisen kannalta hyvä kommunikaatio työntekijän ja työnantajan välillä on tärkeässä asemassa, jotta työnantaja pysyy työntekijän tilanteesta kartalla, vaikka ei olekaan samassa tilassa.

## 6 Yhteenveto ja pohdinta

### 6.1 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työturvallisuutta etä- ja hybridityöskentelyssä. Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa lukijalle selkeä kuva siitä, mitä ovat työturvallisuus, etä- ja hybridityö sekä mitä työnantajan ja työntekijän työturvallisuus velvoitteisiin kuuluu. Myöskin tavoitteena oli selvittää, miten etä- ja hybridityöskentelyssä työturvallisuudesta säädetään, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia etätyöskentely tuo työturvallisuuden osalta ja kuinka mahdolliset haasteet voitaisiin ratkaista. Tutkimuskysymykset toimivat työlle suuntaviivoina ja niihin vastaamalla päästiin tavoitteeseen. Vastauksia tutkimuskysymyksiin etsittiin lainsäädännöstä sekä erilaisista sähköisistä lähteistä.

Työstä käy ilmi, ettei etä- ja hybridityölle ole olemassa vielä omaa lainsäädäntöä vaan niihin sovelletaan samaa lainsäädäntöä kuin lähityöskentelyssäkin. Etä- ja hybridityössä työntekijän velvollisuudet ja vastuut korostuvat, kun taas työnantajan työn johtamisen ja perehdytyksen tärkeys korostuu. Työnantajan tulee noudattaa samoja työturvallisuusvelvollisuuksia kuin lähityössäkin, mutta hänen tulee luoda tavat, joilla hän voi täyttää velvoitteensa myös etätyön osalta. Työnantajan ja työntekijän kommunikaation ja luottamuksen tärkeys korostuu.

Etä- ja hybridityö luo lähityöhön verrattuna erilaisia työturvallisuusriskejä, mutta samaan aikaan etä- ja hybridityöskentely tuo myös työturvallisuuteen mahdollisuuksia. Etä- ja hybridityön yleistyessä ja ollessa ajankohtainen, jokaisen yrityksen pitää panostaa huolelliseen suunnitteluun, jotta yritys saa luotua organisaatiolle toimivat etätyöhjeistukset ja etätyö saadaan onnistumaan.

### 6.2 Pohdinta

Tutkimus antaa lukijalle tiedon siitä, mitä ovat työturvallisuus, etä- ja hybridityö sekä mitä työturvallisuusvelvoitteita työntekijällä ja työnantajalla on. Myöskin opinnäytetyössä on kerrottu, miten etä- ja hybridityöskentelyn säädetään, työturvallisuuteen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista sekä kerrottu, kuin mahdollisia haasteita voi ennalta ehkäistä. Näiden perusteella työssä on päästy tavoitteeseen ja työ on onnistunut.

Tutkimus on luotettava eli reliaabeli, sillä mikäli tutkimus toistettaisiin samoilla tutkimusmenetelmillä, saataisiin sama lopputulos (Hiltunen, 2009). Tutkimuksessa on käytetty monia eri lähteitä ja suurelta osin lähteinä on lainsäädäntöä, jota tulkitsemalla saataisiin samat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Kuitenkin tutkimuksen aiheen ollessa niin ajankohtainen,



on mahdollista, että osa tutkimuksessa saaduista tuloksista muuttuu lähitulevaisuudessa, kun etätyö yleistyy ja sille tulee mahdollisesti selkeämmät ohjeistukset ja velvoitteet.

Tutkimuksen haasteena oli aiheen ajankohtaisuus ja se, ettei lainsäädäntö tunne vielä termiä etätyö, joten lainsäädännön osalta työturvallisuusvelvollisuuksia joutui soveltamaan etätyölle sopiviksi. Lainsäädäntö kaipaisi muutoksia, sillä tällä hetkellä lainsäädäntö ei huomioi etä- ja hybridityöhön liittyviä riskejä. Lainsäädännössä kotirauhan piiriin kuuluvia asioita tulisi myös uudistaa niin, että kotirauhassa huomioitaisiin etä- ja hybridityön näkökulma. Etätyön työturvallisuudesta on kirjoitettu erilaisia ohjeita eri lähteissä, mutta niiden haasteena oli se, ettei niitä voinut yleistää, koska ne poikkesivat monesti toisistaan. Aihe oli myös melko laaja, joten esimerkiksi kaikkia työturvallisuus riskejä ja mahdollisuuksia olisi ollut mahdotonta luetella vaan piti tiivistää niistä yleisimmät tutkimukseen.

Koen, että tutkimukseen käytetyt menetelmät ovat riittävät ja mitään ei olisi tehty toisin, sillä tutkimustavan muuttamisella ei olisi saatu työhön lisäarvoa. Haastatteluiden tekeminen aiheeseen liittyen eri yrityksille olisi voinut tuoda mielenkiintoista tietoa, mutta yritysten ollessa samojen kysymysten äärellä, luulen, että haastattelut olisivat voineet sekoittaa tutkimuksen tuloksia yritysten eri käytäntöjen takia.

Etä- ja hybridityöhön liittyviä tutkimuksia voisi tehdä varmasti monia, aiheen yleistymisen ja ajankohtaisuuden takia. Kuitenkin jatkotutkimuksena juuri tähän työhön liittyen voisi tehdä virkamiesten työturvallisuusvelvoitteet etä- ja hybridi työssä, koska tutkimuksen rajamiseksi virkamiehiä ei tässä työssä ole käsitelty.

## Lähteet

- Akava. 2019. Etätyö. Viitattu 30.11.2021. Saatavissa <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>
- Bonnetti, A & Gabaglio, E & Jacobs, G & Plassman, R. 2002. Etätyötä koskeva puitesopimus. Akava. Viitattu 30.11.2021. Saatavissa [https://akava.fi/wp-content/uploads/2020/02/Etatyon\\_puitesopimus.pdf](https://akava.fi/wp-content/uploads/2020/02/Etatyon_puitesopimus.pdf)
- Castrén & Snellman. 2021. Etätöistä hybridi-aikaan – mitä työnantajan on hyvä tietää? Viitattu 28.1.2022 Saatavissa <https://www.castren.fi/fi/blogijauutiset/uutiset-2021/etatoista-hybridiaikaan--mita-tyonantajan-on-hyva-tietaa/>.
- Ekonomit. 2021. Etätyö. Viitattu 3.2.2022. Saatavissa <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/etatyo/#f996721c>
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Viitattu 25.3.2022. Saatavissa [http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf)
- IF. 2021. Hybridityö ja työn järjestäminen. Viitattu 7.12.2021. Saatavissa <https://www.if.fi/yritysassiakkaat/vakuutukset/henkilovakuutukset/hybridityo-ja-tyon-jarjestaminen>
- Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat. 2021. Ohjeet etätyön tekemiseen. Viitattu 20.1.2022. Saatavissa <https://www.kt.fi/palvelussuhde/tyoelaman-kaytannot/etatyo>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Viitattu 17.3.2022. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Viitattu 22.2.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. Viitattu 17.3.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>
- Lauren, J. 2021. Etätyö koronan jälkeen – kaikkien oikeus vai harvojen herkkua? Tradenomit. Viitattu 3.2.2022. Saatavissa <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/etatyo-koronan-jalkeen-kaikkien-oikeus-vai-harvojen-herkkua/>
- Nirhamo, A. 2021. Etätyön oikeudet ja velvollisuudet – Huomioi nämä etätyösopimuksessa. Edita. Viitattu 28.1.2022. Saatavissa <https://www.edita.fi/ajankohtaista/etatyospimus-oikeudet-ja-velvollisuudet/>
- Näppärä, L. 2017. Tutkimuskysymyksen muodostaminen. Viitattu 25.10.2021. Saatavissa <https://spoken.fi/tutkimuskysymyksen-muodostaminen/>.

Op. Pohjola vakuutus. Työtapaturmavakuutus. Viitattu 9.12.2021. Saatavissa [https://www.op.fi/yritykset/vakuutukset/henkilovakuutukset/tyotapaturmavakuutus?cmpid=.yavaku..hark.google.sem.gen\\_tyotapaturmavakuutus\\_tyotapaturmavakuutus.ya\\_in\\_tytal&s\\_kwcid=AL!7229!3!423514941763!e!!g!!tyotapaturmavakuutus&qclid=EAlalQobChMItNT6v9DW9AIVGOuyCh0KmQ-mEAAAYASAAEgLfEPD\\_BwE](https://www.op.fi/yritykset/vakuutukset/henkilovakuutukset/tyotapaturmavakuutus?cmpid=.yavaku..hark.google.sem.gen_tyotapaturmavakuutus_tyotapaturmavakuutus.ya_in_tytal&s_kwcid=AL!7229!3!423514941763!e!!g!!tyotapaturmavakuutus&qclid=EAlalQobChMItNT6v9DW9AIVGOuyCh0KmQ-mEAAAYASAAEgLfEPD_BwE)

Pantsu, P. 2020. Sadat tuhannet haluavat jatkaa etätöissä myös koronan kaikottua: muutos tuo yrityksille mahdollisuuden säästää vuokrakuluissa – pysyvästi. Yle. Viitattu 3.2.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11310841>

Perustuslaki 731/1999. Viitattu 17.3.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Pikkarainen, S. Lainoppia ja empiiristä oikeustutkimusta. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=ac673275-3b07-40e9-949f-4ae28f7cd7ec>

Pråhl, J. 2020. Vierashuoneessa asianajaja Johan Pråhl: Työsuojelu ja etätyöt. Edilex. Viitattu 7.12.2021. Saatavissa <https://www.edilex.fi/uutiset/65371>

Rauramo, P. 2017. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 6.1.2022. Saatavissa [https://ttk.fi/op-paat\\_ ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti](https://ttk.fi/op-paat_ ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Valtakunnallinen etätyösuositus päättyy lokakuun puolivälissä – työpaikoilla voidaan alkaa valmistautua etä- ja läsnätyön yhdistämiseen. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://stm.fi/-/10623/valtakunnallinen-etatyosuositus-paattyy-lokakuun-puolivalissa-tyopaikoilla-voidaan-alkaa-valmistautua-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen>

Tapaturmavakuutuskeskus. Kuinka toimia, kun työtapaturma on sattunut. Viitattu 3.3.2022. Saatavissa <https://www.tvk.fi/korvaaminen/tapaturman-satuttua/>

Tehy. Työehtosopimukset. Viitattu 3.2.2022. Saatavissa <https://www.tehy.fi/fi/tyoelama-opas/tyoehtosopimukset>

Työaikalaki 872/2019. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 55/2001. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojelu. 2021. Työtapaturmat. Viitattu 2.2.2022. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotapaturmat>

Työsuojelu. 2020. Etätyö. Viitattu 17.3.2022. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojelu. Työtapaturmailmoitus työsuojeluviranomaiselle. Viitattu 22.2.2022. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Työtapaturmailmoitus+tyosuojeluviranomaiselle/>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015. Viitattu 22.2.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459#O2L5P20>

Työturvallisuuskeskus. 2019a. Etätyön työolojen ja työympäristön kartoitus. Viitattu 30.11.2021. Saatavissa <http://www.tyoturva.fi/files/4181/etatyon-riskienkartoitus-17102019.pdf>

Työturvallisuuskeskus. 2019b. Työturvallisuus ja työsuojelu. Viitattu 30.11.2021. Saatavissa [https://ttk.fi/files/7028/TTK\\_Tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu\\_WEB\\_LINKIT.pdf](https://ttk.fi/files/7028/TTK_Tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu_WEB_LINKIT.pdf)

Työturvallisuuskeskus. 2015. Riskien arviointi työpaikalla - työkirja. Viitattu 3.3.2022. Saatavissa [https://ttk.fi/files/2941/Riskien\\_arviointi\\_tyopaikalla\\_tyokirja\\_22052015\\_kerttuli.pdf](https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf)

Työturvallisuuskeskus a. Mobiili työ ja etätyö. Viitattu 7.12.2021. Saatavissa [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/mobiili\\_tyo\\_ja\\_eta\\_tyo#b3e8ca89](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/mobiili_tyo_ja_eta_tyo#b3e8ca89)

Työturvallisuuskeskus b. Työturvallisuus- ja työterveysriskien tunnistaminen ja arviointi. Viitattu 9.2.2022. Saatavissa [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyon\\_vaarojen\\_selvittaminen\\_ja\\_arviointi#b3e8ca89](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyon_vaarojen_selvittaminen_ja_arviointi#b3e8ca89)

Työturvallisuuskeskus c. Työturvallisuuden johtaminen. Viitattu 10.12.2021. Saatavissa [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoturvallisuuden\\_johtaminen#b3e8ca89](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoturvallisuuden_johtaminen#b3e8ca89)

Työturvallisuuskeskus d. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 6.1.2022. Saatavissa [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/tyosuojelun\\_yhteistoiminta#b3e8ca89](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/tyosuojelun_yhteistoiminta#b3e8ca89)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston kanslia. 2020. Valtakunnallinen etätyösuositus. Viitattu 8.12.2021. Saatavissa <https://vnk.fi/-/hallitus-linjasi-valtakunnallisista-ja-alueellisista-suosituksista-kوروناepidemian-leviamisen-estamiseksi>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Viitattu 5.2.2022. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Viitattu 2.2.2022. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/2021133>

Yleinen tietosuoja-asetus 679/2016. Viitattu 17.3.2022. Saatavissa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Ylemmät toimihenkilöt. Työaikalakiopas. Viitattu 9.2.2022. Saatavissa [https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/22906/ytn\\_tyoaikalaki-opas\\_a4\\_wwwversio.pdf](https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/22906/ytn_tyoaikalaki-opas_a4_wwwversio.pdf)