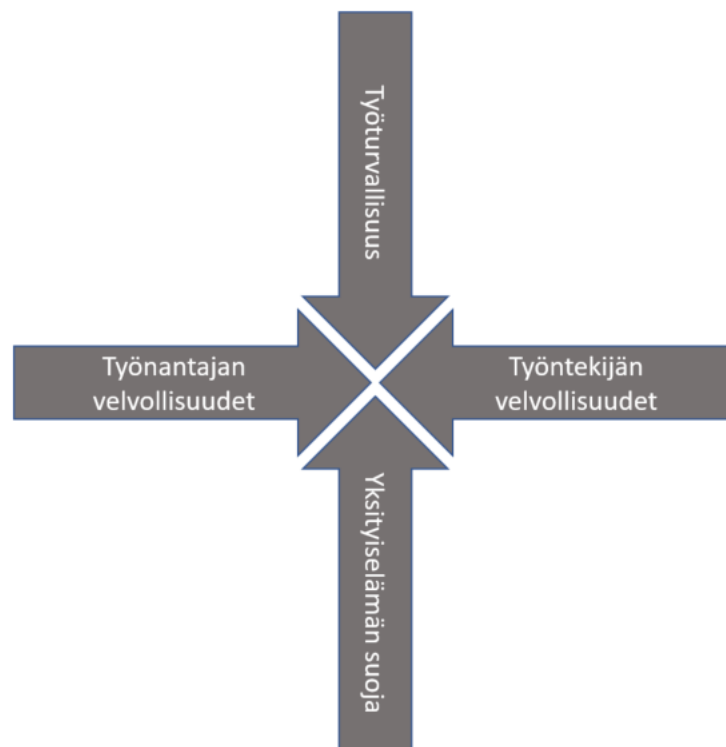


Etätyön malli: Yksityiselämän suoja ja työturvallisuus etätyössä

Loppuraportti



Tomi Voutilainen (toim.) – Evgeniya Kurvinen – Sari Korhonen – Matti Muukkonen – Niko Vartiainen – Juuso Heljaste

Tämä loppuraportti on toteutettu Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimushankkeessa ”Etätyön malli: Yksityiselämän suoja ja työturvallisuus etätyössä”, hankenumero 210341. Tutkimushankkeen toteuttivat Itä-Suomen yliopisto ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Tekijät: Tomi Voutilainen (toim.) – Evgeniya Kurvinen – Sari Korhonen – Matti Muukkonen – Niko Vartiainen – Juuso Heljaste

e-julkaisu

Joensuu

ISBN: 978-952-61-4909-7 (PDF)

Lukijalle

Etätyöstä on tullut monilla työpaikoilla pääasiallinen työntekemisen muoto. Tässä loppuraportissa on kerrottu pääpiirteet tutkimushankkeen toteuttamisesta ja tuloksista. Yksityiskohtaisemmat tiedot tutkimustuloksista ja niiden perusteista löytyy tutkimushankkeen aikana julkaistuista tieteellisistä artikkeleista. Lisäksi tutkimushankkeen jälkeen tullaan vielä julkaisemaan muutama tutkimustuloksia yhteenvetävä artikkeli.

Tutkimushankkeeseen on osallistunut hankkeen vastuullisena johtajana toiminut professori Tomi Voutilainen, projektitutkija Evgeniya Kurvinen, yliopistonlehtori, dosentti Matti Muukkonen, yliopistonlehtori Niko Vartiainen Itä-Suomen yliopistosta sekä lehtori Sari Korhonen, tutkimusavustajat Juuso Heljaste ja Terhi Leimu Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta. Hankeryhmä kiittää Työsuojelurahastoa tutkimushankkeen tuesta.

SISÄLLYS

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimushankkeen tausta	5
1.2	Tutkimushankkeen tavoitteet	5
1.3	Tutkimusmenetelmät	6
2	Etätyön sääntely ja siitä johtuvat velvollisuudet	7
2.1	Etätyö	7
2.2	Etätyöhön sovellettava lainsäädäntö.....	7
2.3	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	8
2.4	Työturvallisuusvaatimukset.....	10
2.5	Tietoturvallisuus- ja tietosuojavaatimukset.....	10
2.6	Valvonta teknisin menetelmin	12
2.7	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	12
3	Etätyön järjestäminen julkisen hallinnon organisaatioissa – kyselytutkimus.....	13
4	Etätyövälineet – etätyövälineet ja niiden mahdollisuudet	14
5	Tutkimuksen tuotokset	16
6	Johtopäätökset.....	16

1 Johdanto

1.1 Tutkimushankkeen tausta

Koronaviruspandemia on johtanut merkittävään muutokseen työskentelytavoissa, kun monilla työpaikoilla siirryttiin laajasti etätyöskentelyyn. Etätyöhön liittyy kuitenkin myös oikeudellisia ongelmia, joita työnantajan tulee tunnistaa ja ratkaista erityisesti työturvallisuusvelvoitteiden ja valvontavastuun toteuttamiseksi. Yksi tällaisista laajoista oikeudellisista ongelmakokonaisuuksista liittyy työntekijän yksityiselämän suojaan etätyössä. Perustuslain (731/1999) 10.1 §:ssä on säädetty yksityiselämän suojan keskeisestä sisällöstä perusoikeutena.

Työnantajalla on virkamies- ja työoikeudellisesta lainsäädännöstä johtuvia velvollisuuksia, jotka on toteutettava myös tilanteissa, joissa henkilöstö työskentelee etätyössä. Voimassa oleva lainsäädäntö kuitenkin lähtee siitä, että työtä tehdään työnantajan toimipaikoissa eikä kotirauhan piirissä yksityiselämän suojan ydinalueilla.

Etätyöskentelyssä vuorovaikutus perustuu tieto- ja viestintäteknologisten välineiden ja ohjelmistojen (ICT) käyttöön. Etätyön laaja käyttö herättää kysymyksiä siitä, miten työnantajan työturvallisuusvelvollisuudet ja valvontavastuu voidaan toteuttaa myös etätyössä siten, että se ei ole ristiriidassa työntekijöiden yksityiselämän suojan kanssa. Toisaalta ICT luo uusia mahdollisuuksia, joilla työnantaja voi täyttää muun muassa työturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyvät velvollisuutensa ja vastuunsa.

Työnantajan työturvallisuus- ja valvontavelvollisuuksista etätyössä ei ollut tehty oikeudellista tutkimusta eikä yksityiselämän suojasta etätyössä. Erityisesti etätyön järjestämiseen vaikuttavista seikoista ei ollut saatavilla kootusti tutkittua tietoa.

1.2 Tutkimushankkeen tavoitteet

Tutkimushankkeessa arvioitiin julkisessa hallinnossa käytössä olevia etätyömalleja, miten niissä on huomioitu työnantajan työturvallisuusvelvoitteet ja työntekijän yksityiselämän suoja. Lisäksi hankkeessa arvioitiin etätyöhön tarkoitettujen ohjelmistojen, välineiden ja käytettyjen teknologioiden riskejä ja mahdollisuuksia. Lisäksi selvitettiin, missä määrin ohjelmistojen kehittämisessä on huomioitu työturvallisuuteen ja yksityiselämän suojaan liittyvät näkökulmat.

Hankkeen tavoitteena oli muodostaa etätyön järjestämiseen malli, jossa huomioidaan työnantajan ja työntekijän velvollisuudet sekä oikeudet ja niiden yhtensovittaminen. Varsinaisen tutkimustavoitteen toteuttamiseksi ensimmäisessä vaiheessa tutkittiin työnantajan ja työntekijän intressien jännitettä ja tunnistettiin lainmukaisen etätyön edellytyksiä sekä arvioitiin käytössä olevia teknisiä etätyövälineitä ja niiden hyödyntämisen edellytyksiä voimassa olevan lainsäädännön puitteissa. Lisäksi tutkimustavoitteeseen pääseminen edellytti olemassa olevien etätyökäytäntöjen selvittämistä yhtäältä tunnistamalla hyviä käytäntöjä etätyön järjestämisessä ja toteuttamisessa ja toisaalta havaitsemalla puutteita, joita etätyön järjestämiseen ja toteuttamiseen liittyy.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimushankkeessa käytettiin lainopin sekä empiirisen oikeustutkimuksen menetelmiä. Lisäksi tutkimuksessa testattiin ja arviointiin valikoituja etätyöhön tarkoitettuja tai käytettyjä ohjelmistoja.

Lainopillisessa tutkimuksessa selvitettiin, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö etätyötä järjestettäessä ja toteutettaessa ja miten tulisi toimia voimassa olevan lainsäädännön puitteissa etätyöhön liittyviä asioita järjestettäessä. Etätyön toteuttamiseen liittyvä sääntely on laaja ja hajautunut useisiin eri lakeihin. Tutkimuksessa analysoitiin voimassa olevassa lainsäädännössä etätyön toteuttamiselle asetettuja vaatimuksia ja rajoituksia. Tutkimuksen perusteella esitettiin perusteltuja tulkintakannanottoja ja -suosituksia erityisesti siihen, mitä velvollisuuksia ja toimintamahdollisuuksia työnantajalla on etätyötilanteessa ja miten yksityiselämän suojaan liittyvät vaatimukset ja velvoitteet rajoittavat työnantajan oikeutta valvoa etätyötä tekevää työntekijää.

Hankkeen empiirisessä osiossa selvitettiin, miten etätyölle asetetut oikeudelliset velvoitteet esiintyvät reaali maailmassa. Tutkimushankkeen kontekstin näkökulmasta selvitettiin työturvallisuusvelvollisuuksien ja työnantajan valvontavastuiden toteuttamiskäytäntöjä sekä etätyöhön liittyviä ongelmakohtia käytännötasolla. Koska kyse oli toteuttamiskäytäntöjen selvittämisestä, käytettiin tietolähteenä suoraan käytännön toimijoilta hankittua tietoa. Hankkeessa toteutettiin kyselytutkimus julkishallinnon organisaatioiden työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille. Kysely lähetettiin keväällä 2022 sähköisellä kyselylomakkeella yhteensä 175 valtion virastoon tai laitokseen, 293 kuntaan ja 89 kuntayhtymään. Yhteensä kysely lähetettiin siis 557 organisaatiolle. Vastauksia saatiin yhteensä 255 kappaletta. Koska kysely pyydettiin välittämään kaikissa organisaatioissa kahdelle taholle, voidaan vastausaktiivisuudeksi laskea 23 prosenttia.

Oikeudellisella analyysillä ja empiirisellä oikeustutkimuksella saatuja tutkimustuloksia yhdistämällä selvitettiin, miten voimassa olevassa lainsäädännössä asetetut oikeudet, velvoitteet, vaatimukset ja rajoitukset sekä vallitsevat etätyökäytänteet ovat yhteensovittavissa ja voidaanko etätyössä toteuttaa työnantajan työturvallisuuteen ja valvontavastuuseen liittyvät velvollisuudet olemassa olevilla etätyöhön tarkoitetuilla ohjelmistoilla ja välineillä.

Etätyösovelluksia tutkittiin empiirisesti havainnoimalla valikoitujen sovellusten ominaisuuksia sekä sovelluksen tarjoajan tuottamien markkinointi-/esittelytekstien avulla että testaamalla sovelluksen käyttöä. Havainnoitavat sovellukset valikoitiin poimimalla hankkeessa toteutetusta kyselytutkimuksesta kaikki tunnistetut tieto- ja viestintäteknologiset ohjelmistot. Ohjelmistot jaoteltiin pääasiallisen käyttötarkoituksensa mukaan kategorioihin, joista tutkimuksen kannalta keskeisimmiksi arvioitiin hyvinvointi- ja valvontakategoriat. Lisäksi ohjelmistot luokiteltiin työpaketin tavoitteiden perusteella havainnointiin soveltuviksi, mahdollisesti soveltuviksi ja ei lainkaan soveltuviksi. Näin keskeisistä kategorioista valikoitui havainnointiin yhteensä neljä ohjelmistoa.

Poiminnan, kategorioinnin ja luokittelun avulla tunnistettiin työelämässä todellisuudessa etätyöhön käytetyt sovellukset. Koska mikään valikoiduista sovelluksista ei ole tarkoitettu monipuoliseen työntekijän työtapojen seurantaan, havainnoitaviin ohjelmistoihin lisättiin kaksi kyseiseen käyttöön tarkoitettua sovellusta. Näin voitiin selvittää, minkälaisia työturvallisuuteen liittyviä valvontamahdollisuuksia markkinoilta saatavat sovellukset pystyisivät tarjoamaan, vaikka niitä ei ole kyselyn perusteella organisaatioissa käytössä.

Havainnoinnissa vastattiin ennalta määriteltyihin alakysymyksiin, jotka käsittelivät sovelluksen tarkoitusta, sen soveltumista etätyön valvontaan, sovelluksen päätoiminnallisuuksia, sitä miten työntekijä ja työnantaja voivat sovellusta käyttää ja tunnistetaanko ohjelman käytöstä uhkia yksityisyydensuojalle. Vastaukset on kirjattu havainnointiraportteihin, joissa esitellään tulokset ja niiden analyysi. Lopuksi havainnoiduista sovelluksista koottiin yhteenvetotaulukko.

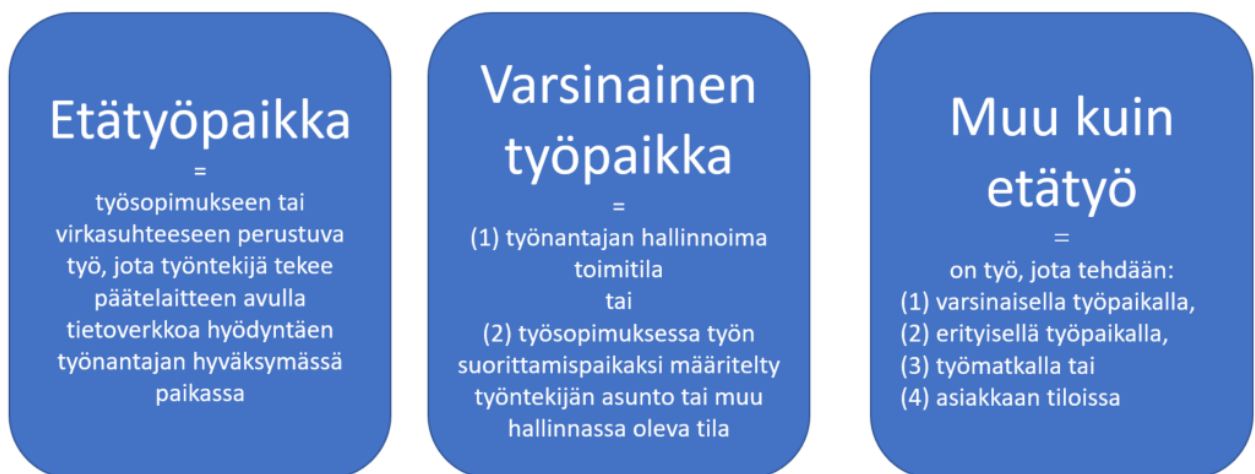
2 Etätöön sääntely ja siitä johtuvat velvollisuudet

2.1 Etätö

Etätöön määritelmää ei ole säädetty laissa. Etätö nähdään tyypillisesti vaihtoehtona lähityölle. Se on työsopimukseen tai virkasuhteeseen perustuvaa työtä, jota työntekijä tai virkamies tekee päätelaitteen avulla tietoverkkoa hyödyntäen työnantajan hyväksymässä paikassa. Etätööstä ei ole kyse silloin, kun työtä tehdään työsopimukseen tai virkaan nimityspäätökseen liittyvissä ehdoissa mainitussa työnantajan osoittamassa tai hallinnoimassa työntekopaikassa.

Etätöpaikalla on merkitystä erityisesti työturvallisuuden ja verotuksen näkökulmista. Etätöön tekeminen työnantajan hyväksymässä etätöpaikassa vaikuttaa työntekijän etuihin ja oikeuksiin. Työnantajan velvollisuutena on puolestaan varmistaa, että sen velvollisuudet täyttyvät myös työntekijän tai virkamiehen työskennellessä etätöpaikassa. Etätöön tekemisen paikka voidaan systematisoida alla olevan kuvion (1) mukaisesti suhteessa muihin työntekevien paikkoihin.

Kuvio 1. Työn tekemisen paikkoja



2.2 Etätöön sovellettava lainsäädäntö

Etätö kuuluu työoikeudellisen sääntelyn piiriin. Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan muun muassa sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Laissa säädetään yleisesti työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista. Virkasuhteen osapuolten velvollisuuksista säädetään puolestaan valtion virkamieslaissa (750/1994), eduskunnan virkamiehistä annetussa laissa (1197/2003), Suomen pankin virkamiehistä annetussa laissa (1166/1998), Tasavallan presidentin kansliasta annetussa laissa (100/2012), kirkkolain (1054/1993) 6 luvussa (1008/2012) sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003, viranhaltijalaki).

Työsuojelulainsäädäntö ohjaa ja velvoittaa etätöön siirtymistä ja sen järjestämistä. Työaikalaisa (872/2019) säädetään muun muassa säännöllisestä työajasta, sen ylittymisen edellytyksistä sekä lepoajoista. Lakia sovelletaan työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin

säädettä. Etätyötä ei ole rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Pääsääntönä on, että työaikalain säännöksiä on noudatettava myös silloin, kun työtä tehdään muualla kuin työnantajan järjestämässä tilassa.

Työturvallisuuslaissa (738/2002, TTurvL) säädetään työturvallisuuden edistämiseen ja ylläpitämiseen liittyvistä velvoitteista. Työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työturvallisuudesta työntekijän, virkamiehen ja viranhaltijan suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. Työturvallisuuslakia sovelletaan – tietyin rajoituksin – myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa. Työntekijän on puolestaan tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan määräyksiä työn suorittamisesta. Vastaavasti virkamiehen ja viranhaltijan on noudatettava työjohto- ja valvontamääräyksiä. Työterveyshuoltolakia (1383/2001) sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia.

Voimassa olevasta lainsäädännöstä seuraa, että työnantajan tulee antaa ohjeet ja määräykset etätyön suorittamisesta sekä valvoa, että määräyksiä ja ohjeita noudatetaan. Etätyössä tapahtuneen tapaturman korvaamisesta säädetään työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015). Lakia sovelletaan muun muassa henkilöön, joka tekee työtä työsopimuslain, valtion virkamieslain ja viranhaltijalain tarkoitetussa työ- ja virkasuhteessa. Valtion henkilöstön etätyötapaturma tulee kuitenkin korvattavaksi valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (1012/2022) annetun lain nojalla.

Silloin, kun työtä tehdään työntekijän asunnossa tai muussa pysyväisluonteiseen asumiseen käytetyssä tilassa, työturvallisuuslain 9, 10 ja 12 sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa on otettava huomioon perustuslain 10 §:ssä turvatuista kotirauhan ja yksityiselämän suojasta johtuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset (TTurvL 5 §). Toimintamahdollisuuksien oikeudelliset rajat määräytyvät voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Etätyön järjestämisessä ja valvonnassa on noudatettava yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia (759/2004, työelämän tietosuojalaki), Euroopan unionin (EU) yleistä tietosuoja-asetusta (EU/2016/679), tietosuojalakia (1050/2018) sekä sähköisen viestinnän palveluista annettua lakia (917/2014) eli viestintäpalvelulakia.

Työelämän tietosuojalaissa säädetään myös etätyötä tekevää työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä. Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän ja henkilötietojen suojaa työelämässä. EU:n yleistä tietosuoja-asetusta ja tietosuojalakia sovelletaan täydentävästi (esimerkiksi rekisteröidyn oikeudet ja rekisterinpitäjän velvollisuudet). Työelämän tietosuojalakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työtä työ- tai virkasuhteessa. Työnantaja saa kerätä ja muulla tavoin käsitellä etätyötä tekevän työntekijän henkilötietoja eli tietoja, josta yksilö on tunnistettavissa vain työelämän tietosuojalaissa tarkoitetuissa tilanteissa. Työntekijän sijaintitietojen käsittelystä on noudatettava myös viestintäpalvelulain säännöksiä.

Etätyön tekeminen on myös verotuksellisesti merkityksellinen. Etätyöstä aiheutuvat kustannukset, joita työnantaja ei kustanna, kuuluvat tulonhankkimisvähennyksen piiriin. Tuloverolain (1535/1992) 95 §:ssä on säädetty niistä vähennyksistä, joita verovelvollinen saa vähentää palkkatulostaan.

2.3 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajalla ei ole yleistä velvollisuutta järjestää työntekijälle mahdollisuutta etätyön tekemiseen. Työntekijällä ei ole puolestaan subjektiivista oikeutta etätyön tekemiseen. Työnantajalla on oikeus määritellä tehtäväkohtaisesti ne työtehtävät, joissa etätyö on sallittua. Työnantaja voi myös työntekijäkohtaisesti määritellä ne työtehtävät, joita työntekijä voi suorittaa etätyössä. Etätyön tekeminen perustuu työsopimussuhteisilla etätyösopimukseen ja virkasuhteisilla työnantajaviranomaisen tekemään päätökseen

etätyöstä. Etätyösopimukseen tai -päätökseen on sisällytettävä tieto etätyöpaikasta tai etätyöpaikan määräytymisen perusteista. Työnantaja on velvollinen selvittämään, täyttääkö etätyöpaikka työturvallisuus- ja tietoturvasuoritusvaatimukset sekä muut työn tekemiseen liittyvät vaatimukset. Työpaikalla etätyön järjestäminen on suositeltavaa tehdä vaiheittain alla olevan kuvion (2) mukaisesti.

Kuvio 2. Etätyön järjestämisen vaiheet



Etätyöhön soveltuvat lähtökohtaisesti vastaavat velvollisuudet kuin lähityöhönkin. Työnantaja ei voi jättää velvollisuuksiaan noudattamatta pelkästään sillä perusteella, että työtä tehdään muualla kuin työnantajan järjestämässä tilassa. Etätyössä työnantajan on työsopimuslain mukaisesti edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan tyourallaan etenemiseksi. Työnantajan on kohdeltava myös etätyöntekijöitä tasapuolisesti, syrjimättä näitä. Vastaavasti työnantaja on vastuussa työturvallisuudesta myös etätyössä. Työnantajan on annettava työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, ml. työntekopaikasta taikka sen määräytymisen perusteista, mikäli tiedot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Työnantajan yleiset etätyöhön liittyvät velvollisuudet koskevat työterveyttä ja -turvallisuutta, työvälineitä ja -ympäristöä, työajan seuranta, yhteydenpitoa ja viestintää sekä työntekijän yksityiselämän suojaa. Työnantaja vastaa etätyötä tekevien työntekijöiden työterveyspalvelujen järjestämisestä. Työnantaja on myös velvollinen antamaan etätyötä tekevän työntekijän käyttöön ne työvälineet, joita tämä työnsä tekemiseen tarvitsee. Työnantajan on käytettävä tosiasiallisesti työnjohto ja -valvontavaltaansa, kun työntekijä on etätyössä. Tähän liittyy myös työsuojellinen ulottuvuus. Työnantajan velvollisuudet (ja oikeudet) eivät juurikaan muutu silloin, kun kyse on julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevasta virkamiehestä tai viranhaltijasta.

Työaikalaisissa säädetään muun muassa työajan enimmäismäärästä ja tauoista, joiden on oltava riittäviä. Tähän on kiinnitettävä erityistä huomiota silloin, kun työntekijä tosiasiallisesti itse määrittää milloin etätyö tehdään. Työnantajan tulee seurata työaika, ja että työ tehdään pääsääntöisesti säännöllisen työajan puitteissa. Säännöllinen työaika saa ylittyä ainoastaan erikseen työnantajan sallimissa lyhytkestoisissa tilanteissa. Työnantajan on arvioitava myös riskit ns. hybridityöstä (lähi- ja etätyön yhdistelmä).

Etätyötilanteessa työnantajalla on erityinen vastuu varmistaa, että työntekijä pystyy hoitamaan työtehtävänsä asianmukaisesti ja tehokkaasti. Työnantajan on varmistettava, että työntekijöillä on tarvittavat työvälineet ja ohjelmistot työn tekemiseen sekä ohjeistus, tuki ja koulutus niiden käyttöön.

Lisätietoja oppaassa Etätyön järjestäminen (toim. Evgeniya Kurvinen) sekä artikkelissa Matti Muukkonen: Etätyö ja kuntien järjestämisvastuu, Focus Localis 4/2022, s. 41–53.

2.4 Työturvallisuusvaatimukset

Työturvallisuuslain säännökset ovat pakottavaa oikeutta eikä laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa työnantajan tai työntekijän välisellä sopimuksella taikka työnantajan etätyön järjestämistä koskevalla määräyksellä tai ohjeella. Työnantajan vastuuta huolehtia etätyön turvallisuudesta ei myöskään sopimuksella, määräyksellä tai ohjeella voida kokonaan siirtää työntekijälle.

Työnantajan on toimintamahdollisuuksiensa rajoissa huolehdittava ergonomiasta etätyössä. Tämä vaatimus seuraa työnantajan yleisestä huolehtimisveloitteesta sekä työturvallisuuslain 24 §:ssä työn ergonomialle asetetuista vaatimuksista. Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoittettava ja sijoitettava ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Työnantaja ei kuitenkaan tällä perusteella saa vaatia pääsyä esimerkiksi työntekijän asuntoon. Työnantaja voi sen sijaan osoittaa työntekijälle tietyt työvälineet ja kalusteet ja edellyttää, että työntekijä käyttää niitä. Etätyöpisteen ergonomiasta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

Työnantajan on toimintamahdollisuuksiensa rajoissa järjestettävä työnteko *näyttöpäätetyössä* mahdollisimman turvallisesti. Työnantajaa velvoittaa näyttöpäätetyöstä annettu valtioneuvoston päätös (1405/1993). Sen mukaan työnantajan on arvioitava työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta ottaen erityisesti huomioon mahdollisesti näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen. Arvioinnin perusteella työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpisteiden järjestämiseksi sellaisiksi, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle. Päätös tarkoittaa, että työnantajalla on velvollisuus arvioida myös etätyöpisteet.

Työnantajan on annettava etätyön turvallisuuteen liittyviä *määräyksiä ja ohjeita* työturvallisuusveloitteidensa toteuttamiseksi. Työnantajan rajallisten toimintamahdollisuuksien johdosta kotirauhan suojan piirissä etätyötä tekevällä työntekijällä on korostunut vastuu ja velvollisuus toimia työnantajan antamien määräysten ja ohjeiden mukaisesti. Työnantajan tulee puolestaan valvoa, että sen antamia määräyksiä ja ohjeita noudatetaan.

Lisätietoja oppaassa Etätyön järjestäminen (toim. Evgeniya Kurvinen)

2.5 Tietoturvallisuus- ja tietosuojavaatimukset

Työnantaja on rekisterinpitäjä sen käsitellessä työntekijöiden henkilötietoja. Henkilötiedon käsite on EU:n yleisessä tietosuojasetuksessa säädetty laajaksi siten, että kaikki tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön yhdistettävissä oleva tieto on henkilötietoa. Henkilötietoja ovat muun muassa ohjelmistojen ja tietojärjestelmien käytöstä muodostuvat lokitiedot, tietoverkon käyttöä koskevat tiedot, IP-osoitetiedot ja työntekijöiden sijaintitiedot. Työelämän tietosuojalaissa on säädetty työnantajan velvollisuuksista ja oikeuksista käsitellä työntekijöiden henkilötietoja.

Tietosuoja-asetuksessa säädetty velvollisuudet on huomioitava käsiteltäessä etätyöstä johtuvia henkilötietoja. Työnantajan on rekisterinpitäjänä suunniteltava tietosuoja-asetuksen 25 artiklassa säädetyn mukaisesti henkilötietojen käsittely *riskiperusteisesti* tehdyn arvion perusteella siten, että työntekijöillä on oikeus tutustua omiin tietoihin ja käyttää muita rekisteröidyn oikeuksiaan. Työntekijöiden henkilötietojen käsittelyn on oltava heille läpinäkyvää. Työntekijöiden henkilötietoja on käsiteltävä käyttötarkoituksen mukaisesti siinä määrin kuin se on tarpeen työelämän tietosuojalaissa säädettyjen käsittelytarkoitusten ja tehtävien vuoksi.

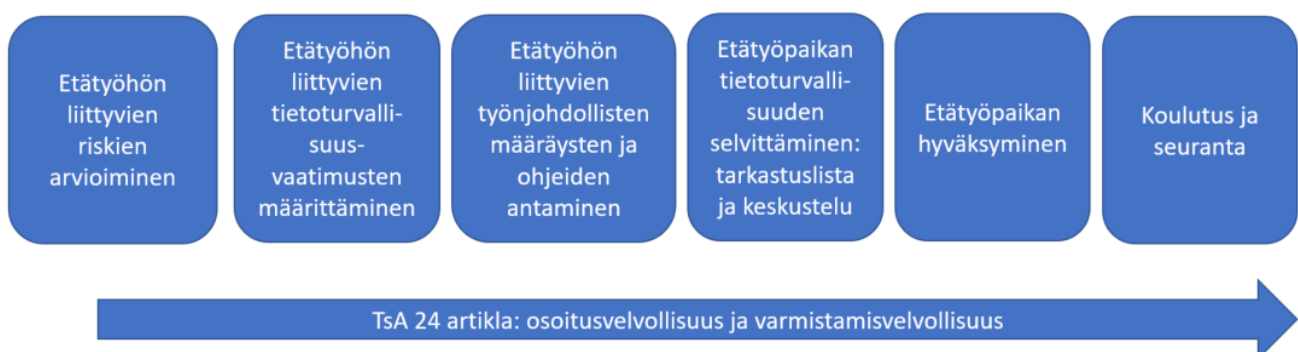
Työnantaja voi olla myös rekisterinpitäjä suhteessa työnantajan asiakkaiden tietojen käsittelyyn tai työnantaja voi tehdä jonkin toisen rekisterinpitäjän lukuun henkilötietojen käsittelytoimia. Työnantajalla on rekisterinpitäjänä tai henkilötietojen käsittelijänä velvollisuuksia suhteessa sekä työntekijöihin että asiakkaisiin. Tietosuoja-asetuksen 29 artiklan mukaan rekisterinpitäjän alaisuudessa toimivien on noudatettava rekisterinpitäjän antamia henkilötietojen käsittelyä koskevia ohjeita. Työnantajan onkin rekisterinpitäjän asemassa laadittava etätyötä varten ohjeet siitä, minkälaiset tekniset ja toiminnalliset toimenpiteet työntekijän on huomioitava ja toteutettava, jos etätyössä käsitellään henkilötietoja. Työnantaja voi myös määrittellä ohjeissa, minkälaisia henkilötietojen käsittelytoimia ei saa tehdä etätyössä.

Etätyöjärjestelyihin liittyy myös salassapitovelvollisuuden toteuttaminen. Salassapitovelvollisuus perustuu joko lainsäädäntöön tai työnantajaa velvoittaviin sopimuksiin. Etätyössä on varmistettava, ettei käsiteltäessä salassa pidettäviä tietoja tai puhuttaessa niistä, kuten liikesalaisuuksista tai asiakasta koskevista tiedoista, sivullisella ole mahdollisuutta nähdä tai kuulla näitä tietoja.

Työnantajat, jotka toimivat rekisterinpitäjän lukuun, ovat velvollisia myös noudattamaan toimeksiantaneen rekisterinpitäjän antamia henkilötietojen käsittelyn ohjeita. Työnantaja toimii henkilötietojen käsittelijänä rekisterinpitäjän lukuun esimerkiksi tilanteissa, joissa se tuottaa asiakkaalle (rekisterinpitäjälle) palveluja, joissa käsitellään henkilötietoja. Rekisterinpitäjän ohjeet voivat rajoittaa henkilötietojen käsittelijän asemassa olevan työnantajan mahdollisuuksia järjestää työtehtäviä siten, että työtä voidaan tehdä etätyönä.

Työnantaja on asemastaan riippumatta velvollinen rekisterinpitäjänä tai henkilötietojen käsittelijänä varmistamaan, että etätyöpaikat täyttävät lainsäädännöstä, toimeksiantosopimuksista ja annetuista käsittelyohjeista johtuvat tietoturva-vaatimukset. Rekisterinpitäjällä on tietosuoja-asetuksen 24 (1) artiklan nojalla osoitusvelvollisuus siitä, että etätyöpaikat täyttävät henkilötietojen käsittelyn tietoturvasuoritusvaatimukset. Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvien vaatimusten toteuttamisen varmistaminen on suositeltavaa tehdä vaiheittain kuvion 3 mukaisesti.

Kuvio 3. Etätyön tietosuojan ja tietoturvallisuuden varmistamisen vaiheet



Työnantajalla ei ole oikeutta tehdä tarkastuksia kotirauhan piiriin kuuluviin työntekijän tiloihin edes työntekijän antamalla suostumuksella. Työnantajan on tämän vuoksi pyydettävä työntekijältä riittävät selvitykset etätyöpaikan tietoturvajärjestelyistä sen varmistamiseksi, että etätyössä täyttyvät tietosuojasetuksesta ja muusta sääntelystä, kuten julkisessa hallinnossa laajasti sovellettavasta julkisen hallinnon tiedonhallinnasta annetusta laista (906/2019) johtuvat tietoturvasuoritusvaatimukset.

Lisätietoja oppaassa Etätyön järjestäminen (toim. Evgeniya Kurvinen)

2.6 Valvonta teknisin menetelmin

Työnantaja ei saa kohdistaa kuuntelun ja katselun mahdollistavia valvontatoimenpiteitä kotirauhan piiriin. Teknisin menetelmin toteutettava näyttöpäätteen monitorointi voi liittyä työntekijälle haitallisten kuormitustekijöiden vähentämiseen ja työskentelyn tauottamiseen, mutta sitä ei voida pitää välttämättömänä kyseisten tarkoitusten saavuttamiseksi.

Tekninen valvonta voidaan toteuttaa myös työturvallisuuden edistämiseen tarkoitetun hyvinvointisovelluksen avulla. Työnantajan tulee kuitenkin varmistaa hyvinvointisovelluksella saatujen tietojen käsittelyn lainmukaisuus. Työnantaja saa käsitellä työntekijöiden tietoja työsuojeluun liittyvissä tarkoituksissa, jos käsittelylle on olemassa oikeusperuste ja tarpeellisuus- ja oikeasuhtaisuusvaatimukset täyttyvät. Hyvinvointisovelluksella saatuja tietoja saa käsitellä ensinnäkin sen valvomiseksi, käyttääkö työntekijä sovellusta ja toisekseen, että työntekijä pitää säännönmukaisia taukoja.

Lisätietoja artikkeleissa

Evgeniya Kurvinen: Etätyön valvonta – sallittujen ja kiellettyjen keinojen rajamaastossa. Focus Localis 1/2023, s. 23–34.

Evgeniya Kurvinen: Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisessa ja työsuojelullisessa tarkoituksessa. Lakimies 3–4/2022, s. 467–486.

Evgeniya Kurvinen – Sari Korhonen – Niko Vartiainen, Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. Liikejuridikka 3/2022, s. 65–87.

2.7 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän tai virkamiehen oikeusasema etätyössä muodostuu samojen säännösten mukaan kuin lähityössäänkin. Etätyössä työskentelevillä työntekijöillä ja virkamiehillä on oikeus turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin. Työnantaja on puolestaan velvollinen varmistamaan, että etätyöpaikka on turvallinen ja täyttää työskentelylle säädetyt vaatimukset, kuten näyttöpäätevaatimukset. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä annettava selvitys etätyöpaikan työolosuhteista.

Työntekijöillä ja virkamiehillä on oikeus tasapuoliseen kohteluun työntekopaikasta riippumatta. Työnantaja ei voi asettaa etätyössä olevia työntekijöitään huonompaan asemaan pelkästään sen perusteella, että he ovat etätyössä. Niinpä etätyötä tekevällä työntekijällä on lähtökohtaisesti samat oikeudet ja velvollisuudet kuin varsinaisella työntekopaikalla työskentelevällä työntekijällä.

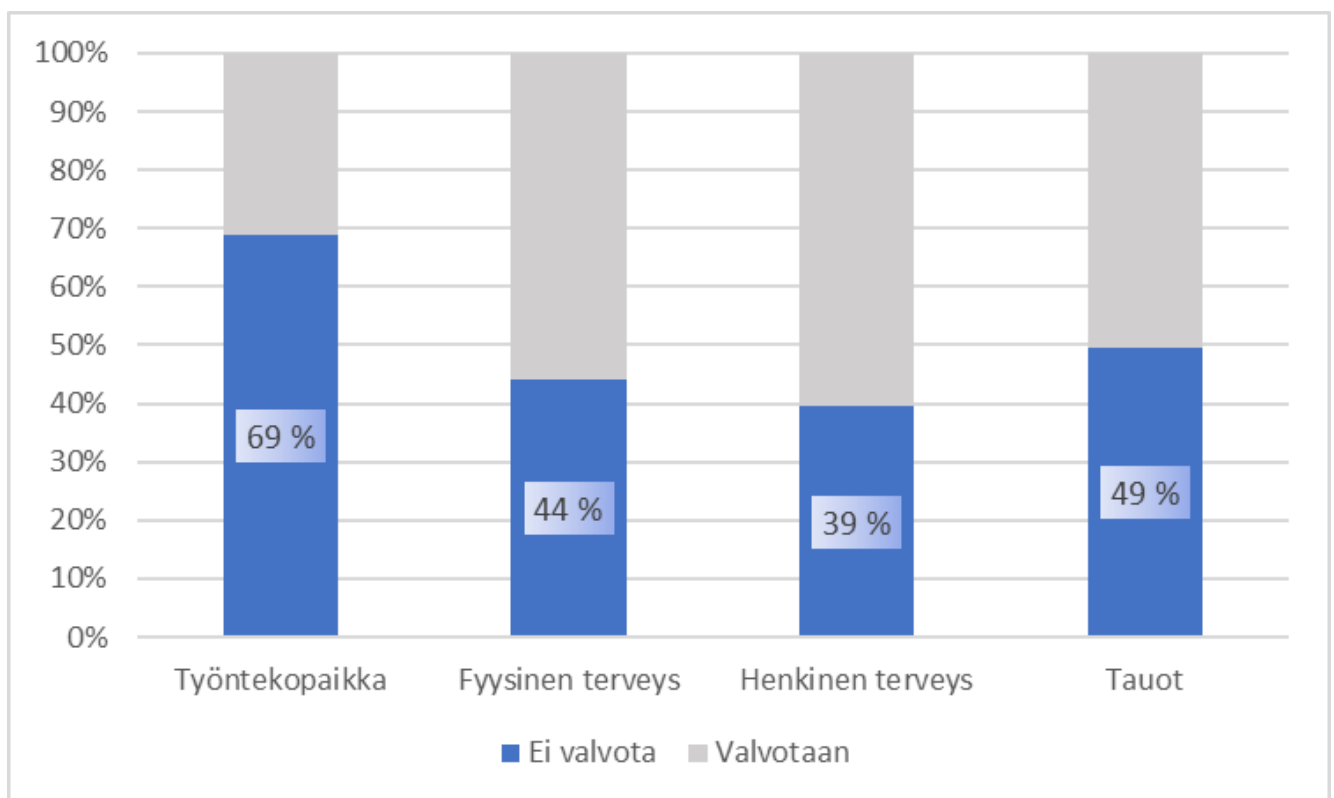
Lisätietoja oppaassa Etätyön järjestäminen (toim. Evgeniya Kurvinen)

3 Etätöön järjestäminen julkisen hallinnon organisaatioissa – kyselytutkimus

Julkishallinnon organisaatioiden tietosuojapäälliköille ja -valtuutetuille osoitetun kyselytutkimuksen mukaan on varsin yleistä, että työnantaja ei erikseen valvo etätöön turvallisuutta. Puuttuvaa valvontaa on perusteltu mm. työnantajan ja työntekijän välisellä luottamuksella. Kaiken kaikkiaan kyselyn perusteella on havaittavissa, että työnantajan valvonta- ja huolehtimisvelvollisuuden toteutumisessa on puutteita etätöissä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että etätöön järjestämisen ja valvonnan keinot eivät vaikuta olevan riittäviä työturvallisuuslaissa asetettujen vaatimusten ja velvoitteiden toteuttamiseksi.

Kuviossa 5 on esitetty yhteenveto etätöön valvonnasta sen eri osa-alueilla. Puutteet huolehtimisvelvoitteen toteutumisessa näkyvät muun muassa etätöön suorittamispaikan valvonnassa. Vastaajista suurimman osan (69 %) mukaan etätöön suorittamispaikkaa ei valvota. Silloin, kun valvontaa suoritetaan, yleisin valvontatapa (29 %) on ollut se, että työntekijä itse kirjaa tiedon etätöpaikastaan etäkäyttöiseen työajanseurantaohjelmaan. Työajanseurantaohjelmaa hyödynnetään myös ruokailu- ja virkistystaulojen pitämisen valvonnassa. Yhteensä 44 prosenttia vastaajista toi esille, että taukojen pitämistä valvotaan työajanseurantaohjelmaa käyttäen. On kuitenkin varsin yleistä, että taukojen pitämistä ei valvota ollenkaan. Kuten kuvioista 5 on havaittavissa, vastaajista 49 prosenttia mukaan valvontaa ei suoriteta.

Kuvio 5. Etätöön valvonnan kohteet ja määrät kyselyn vastausten perusteella



On varsin yleistä, että valvontaa ei toteuteta myöskään etätöissä tapahtuvien työtaturmien, ammattitautien ja fyysisen terveyden haittojen ennaltaehkäisemiseen ja torjuntaan (44 %) sekä työntekijän työstä ja työympäristöstä johtuvien henkisen terveyden haittojen ehkäisemiseen etätöissä (39 %). Vastauksissa tuotiin kuitenkin esille erilaisia tapoja valvonnan toteuttamiseen. Tällaisia ovat olleet erityisesti työtuntimäärien ja työajan sijoittumisen seuranta.

Lisäksi kysely antaa viitteitä siitä, että etätyössä työergonomiaa valvotaan vähäisesti. Ainoastaan viisi prosenttia vastaajista ilmoitti työnantajan pyrkivän etätyössä tapahtuvien työtapaturmien, ammattitautien ja fyysisen terveyden haittojen ennaltaehkäisemiseen ja torjumiseen valvomalla työntekijän ergonomiaa. Työntekijän yhtäjaksoista paikallaoloa ei kyselyn perusteella valvota lainkaan. Vaikka varsinainen valvonta oli vähäistä, kyselyn tarkentavista vastauksista käy kuitenkin ilmi, että ergonomia oli huomioitu erilaisin keinoin. Tällaisia ovat olleet mm. etätyöhön soveltuvien välineiden, laitteiden ja kalusteiden tarjoaminen, ohjeistukset ja suositukset sekä työfysioterapeutin ohjaus.

Kyselyn vastausten perusteella yleisintä on, että tunnettuja toimistosovelluksia ei käytetä etätyön valvontaan (64 % vastauksista). Nämä ovat sovelluksia, joita organisaatioissa on laajasti käytössä, mutta niiden käyttö liittyy ennen kaikkea työtehtävien suorittamiseen eikä etätyön valvontaan. Ohjelmistot saattavat kuitenkin samalla mahdollistaa etätyötä tekevän työntekijän tarkkailun. Niissä tilanteissa, joissa valvontaa toteutettiin tunnetun toimistosovelluksen avulla, siihen käytettiin yleisimmin sähköpostia (29 %), verkkoversioita Microsoft Office - työkaluista (23 %), organisaation intranettiä (19 %) ja pikaviestimiä (19 %). Muut vastausvaihtoehdoissa esitetyt tunnetut toimistosovellukset saivat jokainen alle 10 % vastauksista.

Lisätietoja artikkelissa Evgeniya Kurvinen – Sari Korhonen – Niko Vartiainen, Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. Liikejuridiikka 3/2022, s. 65–87.

4 Etätyövälineet – etätyövälineet ja niiden mahdollisuudet

Etätyössä hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologisia välineitä, ohjelmistoja ja tietoverkkoja. Etätyöhön tarkoitettuja ohjelmistoja, välineitä ja niissä käytettyjä teknologioita kutsutaan tässä yleiskäsitteellä etätyövälineet. Etätyövälineet tarjoavat erilaisia toteuttamismahdollisuuksia etätyöhön. Niiden avulla voidaan pyrkiä muun muassa parantamaan etätyön työolosuhteita ja helpottamaan työnantajan työnjohto- ja valvontavastuun toteuttamista käytännössä. Etätyötä sääntelevä lainsäädäntö voi rajoittaa etätyövälineiden tai niiden avulla saatavan tiedon käyttöä. Välineiden käyttö ei saa olla ristiriidassa työntekijän yksityiselämän suojan kanssa.

Työnantajan vastuulla on tarjota työntekijän käyttöön etätyön tekemiseen tarvittavat työvälineet. Muilta osin työntekijä voi päättää etätyössä käyttämistään välineistä. Sekä työnantajan että työntekijän on etätyövälineisiin ja niiden käyttöön liittyvissä valinnoissa otettava huomioon lainsäädännön vaatimukset, kuten työturvallisuuden ja tietosuojan liittyvät velvoitteet. Työntekijän etätyövälineiden käyttöön perehdyttäminen kuuluu osaksi työnantajan koulutus- ja ohjausvelvollisuutta. Työntekijän tulee saada etätyövälineisiin liittyvä koulutus ennen etätyön aloitusta ja tarvittavilta osin aina muutosten yhteydessä.

Etätyövälineiden avulla etätyön seuranta voidaan helpottaa eri tavoin, esimerkiksi tarkkailemalla työn tuloksellisuutta ja työturvallisuutta. Työnantajan velvollisuutena on jatkuvasti seurata etätyöympäristöä ja työtapojen turvallisuutta.

Huomattava osa etätyöstä on näyttöpäätetyötä. Sitä säännellään niin työturvallisuuslaissa kuin näyttöpäätetyöstä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1405/1993). Näyttöpäätetyö on järjestettävä mahdollisimman turvallisesti ergonomia ja näölle aiheutuvat vaarat ja haitallinen kuormitus huomioiden. Näyttöpäätetyö on keskeytettävä säännöllisin väliajoin.

Hankkeen kyselyn vastauksissa mainittiin nimeltä yhteensä 51 tieto- tai viestintäteknologista sovellusta. Mainitut sovellukset voidaan luokitella pääasiallisen käyttötarkoituksensa mukaan seuraaviin kategorioihin: valvonta, hyvinvointi, viestintä, kouluissa käytettävä viestintä, tietoturva, tunnistautuminen, kalenteri, asianhallintajärjestelmä, raportointi ja etätösovellukset. Luokittelu ei ole tyhjentävä. Hyvinvointi- ja valvontakategorioita edustavia neljää sovellusta havainnointiin tarkemmin kiinnittämällä huomiota sovelluksen käyttötarkoitukseen ja toiminnallisuuksiin erityisesti liittyen työturvallisuuteen ja yksityiselämän suojaan.

Mikään kyselyn vastauksissa mainituista sovelluksista ei ollut tarkoitettu kattavaan ja monipuoliseen työntekijän työtapojen seurantaan. Tällaiset sovellukset ovat saaneet tarkkojen teknisten valvontatoiminnallisuksiensa vuoksi jonkin verran julkista huomiota etenkin ulkomailla. Havainnointiin sovelluksiin lisättiin kaksi sovellusta, jotka olivat palveluntarjoajan mukaan tällaiseen käyttöön tarkoitettuja. Näin voitiin selvittää, minkälaisia työturvallisuuteen liittyviä valvontamahdollisuuksia markkinoilta saatavat sovellukset pystyisivät tarjoamaan, vaikka niitä ei ollut kyselyn perusteella suomalaisissa organisaatioissa käytössä.

Käytössä olevia ja havainnointiin valittuja etätövälineitä ja niiden hyödyntämisen edellytyksiä arvioitiin tarkastelemalla etätövälineiden käyttötarkoituksia ja toiminnallisuuksia ja vertaamalla niitä voimassa olevan lainsäädännön vaatimuksiin ja mahdollisiin rajoituksiin.

Etätö vaatii tauottamista (työturvallisuuslaki ja työaikalaki 872/2019). Tauottamista voidaan edesauttaa erilaisilla siihen tarkoitetuilla ohjelmistoilla ja sovelluksilla. Tyypillisesti tällaiset sovellukset ohjaavat ja kannustavat taukojen pitämiseen ja työergonomian parantamiseen. Sovellus voi esimerkiksi muistuttaa hälytysäänellä tauon pitämisestä tietyn väliajoin tai tiettyyn kellonaikaan. Myös monet työajan seurantaan tarkoitettut ohjelmistot saattavat soveltaa työn taottamisen tukemiseen ja kirjaamiseen.

Työaikalain mukaan työnantajan on seurattava erikseen kunkin työntekijän työaika. Laki ei kuitenkaan määrittele tarkemmin sitä, miten työaika tulee käytännössä seurata. Työajan seurannan ohjelmistot ovat yleisiä tähän tarkoitukseen myös etätöissä. Niitä käytetään työajan järjestelmälliseen kirjaamiseen, laskemiseen ja seurantaan. Etätöissä tehdään tyypillisesti ns. leimaukset ohjelmaan tietokoneella tai mobiilisovelluksella. Näilläkin sovelluksilla työntekijän sijaintitietoa ei saa kerätä automaattisesti.

Videoneuvotteluohjelmistot ovat monipuolisia ohjelmistoja, joita käytetään yhteydenpitoon ja tiedonjakoon organisaatioissa. Niiden tyypillisiä käyttötarkoituksia ovat esimerkiksi kirjallinen viestintä, puheluiden soittaminen, etäkokousten järjestäminen ja videoiden tallentaminen. Videoneuvottelusovellukset voivat mahdollistaa myös paljon muitakin toiminnallisuksia, kuten sijaintitietojen keruun, työn tauotuksen, työergonomian edistämisen ja työajan seurannan. Videoneuvotteluohjelmistojen yhteydessä etätöntyöntekijöistä voi kohtuullisen helposti kertyä henkilötietoja kuten ääni ja videokuva, joista työntekijä on tunnistettavissa. Lainsäädännössä ei ole sallittu etätöntyöntekijän videokuvan käyttämistä kameravalvonnan tapaan.

Työergonomiaa edistävillä ohjelmistoilla pyritään ennen kaikkea työntekijän fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen. Tähän käyttöön tarkoitetuilla ohjelmistoilla on erilaisilla markkinanimikkeillä kuten liikunta-, terveys- ja hyvinvointisovellus. Työntekijältä edellytetään ohjelmistojen käytön yhteydessä etätöolosuhteiden edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta (työturvallisuuslaki 18 §). Ergonomiaa edistävissä ohjelmistoissa saattaa olla mahdollisuus kerätä työntekijästä terveyttä koskevia tietoja tai vastaavia erityisiä henkilötietoja (arkaluonteista tietoa).

Työnantajan työturvallisuuteen ja valvontavastuuseen liittyvät velvoitteet voidaan pääosin toteuttaa jo nykyisillä etätyöhön tarkoitetuilla etätyövälineillä. Etätyövälineiden kehittyminen voi kuitenkin tarjota entistä parempia käyttäjäkokemuksia ja tapoja keskittyä muun muassa työturvallisuuden ja tietosuojan parantamiseen. Työturvallisuuslain (738/2002) 8 §:n mukaan työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon myös tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen osana huolehtimisvelvollisuuttaan.

Lähtökohtaisesti tutkimuksen yhteydessä havainnoiduista kuudesta sovelluksesta viidessä hyödynnettiin jo tekoälyn käyttöä. Oletuksena on, että viimeaikaisen voimakkaan tekoälykehityksen seurauksena tekoälyä tullaan entistä enemmän hyödyntämään etätyövälineiden toiminnallisuuksissa.

5 Tutkimuksen tuotokset

Tutkimuksessa tuotettiin artikkelijulkaisuja sekä opas etätyön järjestämiseen työpaikoilla:

- Evgeniya Kurvinen (toim.) – Sari Korhonen – Matti Muukkonen – Tomi Voutilainen – Juuso Heljaste, Opas etätyön järjestämiseen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Helsinki 2023.
- Evgeniya Kurvinen, Etätyön valvonta – sallittujen ja kiellettyjen keinojen rajamaastossa. Focus Localis 1/2023, s. 23–34.
- Evgeniya Kurvinen – Sari Korhonen – Niko Vartiainen, Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. Liikejuridiikka 3/2022, s. 65–87.
- Evgeniya Kurvinen, Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisessa ja työsuojelullisessa tarkoituksessa. Lakimies 3–4/2022, s. 467–486.
- Matti Muukkonen, Etätyö ja kuntien järjestämisvastuu, Focus Localis 4/2022, s. 41–53.

Hankkeen päättymisen jälkeen julkaistaan vielä artikkeli, jossa käydään läpi etä- ja lähityön välisiä eroja sekä keskeisiä huomioita tutkimushankkeen tuloksista.

Tutkimushankkeen loppupuolella 8.5.2023 järjestettiin tutkimustuloksia esittelevä webinaari, johon kutsuttiin erityisesti kyselytutkimuksessa yhteystietonsa jättäneet henkilöt. Tilaisuus oli myös muille avoin. Webinaarissa oli läsnä enimmillään 115 henkilöä alustajien lisäksi.

Tutkimuksen tuloksista on viestitty sosiaalisessa mediassa sekä Itä-Suomen yliopiston ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun verkkosivustoilla. Hankkeen loppuwebinaarista tiedotettiin erikseen Itä-Suomen yliopiston viestinnästä laajasti tiedotusvälineitä. YLE teki yhden jutun tutkimuksen tuloksista. Vielä julkaisuvaiheessa ovat Työ Terveys Turvallisuus – Työhyvinvoinnin erikoislehden sekä Talouselämän artikkelit tutkimushankkeen tuloksista.

6 Johtopäätökset

Etätyöhön siirtyminen monilla työpaikoilla on tapahtunut ilman erityistä suunnittelua ja arviointia etätyön vaikutuksista työturvallisuuteen, tietosuojaan ja tietoturvallisuuteen. Käytännössä nämä muodostavat laajan kokonaisuuden erilaisia velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Etätyö on vaihtoehtoinen työntekemisen muoto työnantajan toimipaikassa tehtävälle työlle, joten etätyön tekemisen olosuhteiden on

vastattava samoja vaatimuksia kuin lähityössäkin. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa etätöiden tekemisen olosuhteet ennalta osana turvallisuusvaatimusten varmistamisvelvollisuutta.

Työntekijällä ei ole velvollisuutta antaa tietoja ehdottamastaan etätöpaikasta. Voimassa olevasta lainsäädännöstä kuitenkin seuraa, että työnantaja ei voi sallia etätöiden tekemistä paikassa, jonka soveltuvuutta etätöiden tekemiseen ei ole arvioitu yhdessä työntekijän kanssa. Työnantaja ei voi tarkastaa etätöpaikan olosuhteita kotirauhan piirissä olevassa etätöpaikassa, mutta työnantaja voi pyytää työntekijältä selvityksiä etätöpaikan olosuhteista ja vaatimusten täyttymisestä. Etätöiden tekeminen ei ole työntekijän subjektiivinen oikeus, vaan se perustuu työnantajan kanssa tehtävään yhteistyöhön, jossa työntekijä joutuu myötävaikuttamaan selvityksillään etätöiden käynnistämiseen ja etätöskentelyn seurantaan.

Etätöiden tekemisen seurantaan liittyy tuloksellisuuden ohella työturvallisuuden näkökulma. Etätöiden järjestäminen kotona tehtäväksi työksi korostaakin työnantajan koulutus- ja ohjausvelvollisuutta. Työntekijän on taas noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Tämä ei kuitenkaan poista työnantajan velvollisuutta valvoa ja varmistaa, että työturvallisuusmääräyksiä ja -ohjeita myös tosiasiallisesti noudatetaan. Lisäksi työnantajan velvollisuuksiin kuuluu jatkuvasti seurata ja saada tietoa työympäristöstä, työyhteisön tilasta ja työtapojen turvallisuudesta myös etätötilanteessa.

Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus valvoa etätöpaikkaa eli sitä, tekeekö työntekijä etätöitä sellaisessa paikassa, jonka työnantaja on arvioinut soveltuvaksi etätöiden tekemiseen. Etätöpaikkaa koskevat tiedot on kerättävä ensi sijassa työntekijältä itseltään.

Etätöiden järjestämiseen liittyvät menettelyt ja etätöiden seuranta voivat vaikuttaa osin byrokraattisilta toimenpiteiltä. Kuitenkin kysymys on työntekijän työturvallisuuden, työhyvinvoinnin ja työterveyden varmistamisesta. Työnantajanintressissä on täyttää laissa säädetyt vaatimukset sekä varmistaa tehokas ja tulokellinen työskentely myös etätöpaikassa. Ilman työnantajan työturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyviä määräyksiä ja ohjeita tehtävä etätö voi esimerkiksi vaarantaa yrityksen tietosuojatun tietojenkäsittelyn sekä pitkällä aikavälillä johtaa työntekijän lisääntyviin sairaspotilaisiin. Näistä voi muodostua työnantajalle huomattavia taloudellisia seuraamuksia sekä mainehaittoja. Turvalliseen etätööhön panostaminen voi sen sijaan lisätä työn tuottavuutta, työhyvinvointia ja yleistä työtyytyväisyyttä. Työntekijän tuleekin huolehtia siitä, että hän etätöissä noudattaa annettuja ohjeita ja huolehtii omasta työturvallisuudestaan. Työnantaja voi myös keskeyttää työntekijän etätöskentelyn, jos työnantaja havaitsee etätöissä työturvallisuuden tai tietoturvallisuuden vaarantumista.

Etätöissä etätöpaikalla on merkitystä erityisesti pitkäkestoisessa etätöissä, joten etätöiden suunnitteluun kannattaa panostaa työpaikoilla.